

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD
OCUPACIONAL**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN
HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

TEMA:

**RELACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO DE SALUD
CHILLA-GUABO-PASAJE: PLAN DE PREVENCIÓN.**

AUTOR:

Dra. Carrasco Bonilla Karen Melissa

DIRECTOR:

PhD. Mercedes Angélica García Pazmiño

IBARRA – ECUADOR

2024

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación se lo dedico principalmente a Dios y a mis padres Abg. Carlos Carrasco y Sra. Dora Bonilla, quienes han sido mi apoyo y fortaleza incondicional ante los retos que se han presentado en mi vida.

A mis hijos Aarón Torres y Danna Torres, que han sido mi motivación de perseverancia y lucha, dando lo mejor de mí en cada momento y no rendirme hasta llegar a la meta.

A mi compañero de vida Lcdo. Alex Tapia, con quien he compartido momentos buenos y malos, pero sin embargo estuvo siempre presente confiando en mi hasta cumplir el objetivo.

A mis profesores, quienes durante mi periodo académico han impartido buenas enseñanzas, con conocimientos, experiencias y consejos para poder consolidar el aprendizaje y de esta manera poder culminar esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis padres Carlos y Dora, a mis Hijos Aarón y Danna, quienes siempre me brindaron su apoyo incondicional, y fueron parte de este proceso.

A Alex, quien con su paciencia, amor, apoyo y comprensión está presente siempre.

A mis docentes que me compartieron sus conocimientos, consejos y experiencias, los cuales me ayudaron en el aprendizaje y formación profesional.

Finalmente, a mi tutora PhD. Mercedes Angélica García Pazmiño, quien fue guía y apoyo en el desarrollo del presente proyecto de investigación.

CONFORMIDAD



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO



Ibarra, 23 de abril de 2024

Dra.
Lucía Yépez
DECANA FACULTAD DE POSGRADO

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señora Decana):

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado "RELACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO DE SALUD CHILLA-GUABO-PASAJE: PLAN DE PREVENCIÓN", de la maestrante CARRASCO BONILLA KAREN MELISSA, de la Maestría de HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Director/a	PhD. Mercedes Angélica García Pazmiño	 Firmado electrónicamente por: MERCEDES ANGELICA GARCIA PAZMINO
Asesor/a	Mgs. Mariela Alejandra Villacrés López.	 Firmado electrónicamente por: MARIELA ALEJANDRA VILLACRES LOPEZ



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN

A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presentetrabajo 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:	0704804871.		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Dra. Carrasco Bonilla Karen Melissa.		
DIRECCIÓN:	Pasaje, calle Juan Arévalo y calle el Maestro.		
EMAIL:	kmcarrascob@utn.edu.ec.		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0991323435

DATOS DE LA OBRA				
TÍTULO:	Relación de los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito de Salud Chilla- Guabo-Pasaje: Plan de Prevención.			
AUTOR (ES):	Dra. Carrasco Bonilla Karen Melissa.			
FECHA: DD/MM/AAAA	20/04/2024.			
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO				
PROGRAMA:		PREGRADO	X	POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Maestría en Higiene y Salud Ocupacional.			
TUTOR:	PhD. Mercedes Angélica García Pazmiño.			

CONSTANCIA

La Autora, Dra. Carrasco Bonilla Karen Melissa, Msc., manifiesta 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 el titular de los derechos patrimoniales, por lo que se asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 05 días del mes de junio de 2024.

LA AUTORA:

Dra. Carrasco Bonilla Karen Melissa

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
CONSTANCIA.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS	i
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
1. EL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Antecedentes	5
1.3 Formulación de la pregunta del problema.....	6
1.4 Objetivos de la investigación	6
1.4.1 Objetivo general	6
1.4.2 Objetivos específicos	6
1.5 Justificación del problema.....	7

CAPITULO II.....	9
2. MARCO REFERENCIAL.....	9
2.1 Marco teórico	9
2.1.1 Capítulo I.....	9
2.1.1.1 Riesgo Psicosocial	9
2.1.1.1.1 Definición de Riesgo Psicosocial	9
2.1.1.1.2 Carga mental en el trabajo.....	9
2.1.1.1.3 Estrés Laboral.....	10
2.1.1.1.4 Riesgo psicosociales y factores de interacción.....	11
2.1.1.1.5 Efectos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral ..	11
2.1.2 Capítulo II.....	12
2.1.2.1 Desempeño Laboral	12
2.1.2.1.1 Factores que influyen en el desempeño laboral.....	12
2.1.2.1.2 El talento humano como factor influyente	13
2.1.2.1.3 Clima laboral	13
2.1.2.1.4 La satisfacción del trabajo como factor influyente.....	14
2.1.2.1.5 La capacitación del trabajo como factor influyente.....	15
2.1.3 Capítulo III	15
2.1.3.1 Seguridad laboral	15
2.1.3.1.1 Definición de trabajo	15
2.1.3.1.2 Definición de salud labora.....	16

2.1.3.1.3	Relación trabajo – salud	16
2.1.3.1.4	Condiciones de trabajo	17
2.2	Posicionamiento teórico	17
2.3	Marco Legal	18
CAPITULO III.....		21
3	MARCO METODOLÓGICO	21
3.1	Tipo y diseño de investigación	21
3.2	Línea de investigación.....	21
3.3	Materiales y métodos.....	21
3.3.1	Contexto	21
3.3.2	Método.....	21
3.3.3	Población y Muestra	23
3.4	Fase de estudio	24
3.5	Hipótesis.....	24
3.6	Instrumentos	25
3.7	Consideraciones éticas	26
CAPITULO IV		28
RESULTADOS.....		28
DISCUSIÓN		39
CONCLUSIONES		43

RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	51
1. PLAN DE PREVENCIÓN	51
2. Consentimiento informado	53
3. Instrumento para identificar Riesgo psicosocial, y datos etnográficos	56
4. Instrumento para desempeño laboral.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL DISTRITO DE SALUD 07D01	28
TABLA 2. RIESGOS PSICOSOCIALES DEL DISTRITO DE SALUD 07D01	30
TABLA 3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	32
TABLA 4. DESEMPEÑO LABORAL.....	34
TABLA 5. RELACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL CON LA EDAD	36
TABLA 6. RELACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL CON EL SEXO	36
TABLA 7. RELACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL CON LA EXPERIENCIA LABORAL, SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL.....	37
TABLA 8. CORRELACIÓN DE VARIABLES.....	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. POSICIONAMIENTO TEÓRICO	18
GRÁFICO 2. FLUJOGRAMA DEL PROCESO	24
GRÁFICO 3. RIESGO PSICOSOCIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO DE SALUD CHILLA-GUABO-PASAJE	31
GRÁFICO 4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	33
GRÁFICO 5. DESEMPEÑO LABORAL.....	35

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**RELACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL
DISTRITO DE SALUD CHILLA-GUABO-PASAJE: PLAN DE PREVENCIÓN.**

Autor: Karen Melissa Carrasco Bonilla.

Tutor: PhD. Mercedes Angélica García Pazmiño.

Año: 2024.

RESUMEN

El estudio se centra en la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje, con el objetivo de mejorar el bienestar de los empleados y su eficacia en el trabajo. La metodología incluye un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional. Los resultados revelaron que la mayoría de los empleados se encontraban en la categoría de riesgo bajo en la evaluación de riesgos psicosociales, pero un porcentaje significativo (45%) experimentaba un riesgo medio. La valoración del desempeño laboral mostró una categoría "regular" en el test FOR-SSO-006-evaluación del desempeño. Se concluyó que existe una asociación entre la valoración de riesgo psicosocial y el desempeño laboral (35%), destacando la importancia de abordar los factores de riesgo psicosocial para mejorar el bienestar de los empleados y su eficacia en el trabajo; se identificaron dimensiones con riesgo bajo y medio, y se evaluó el desempeño laboral como regular. La correlación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral no fue significativa (0.00% nivel de significancia), al igual que la relación entre sexo y riesgos psicosociales. Las recomendaciones incluyeron la implementación de programas de bienestar, formación en habilidades de afrontamiento, apoyo psicológico y una cultura de comunicación abierta. Con base en estos hallazgos, se formuló un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales para mejorar la salud y el rendimiento laboral del personal administrativo.

Palabras clave: Desempeño; Evaluación; Plan; Preventivo; Psicosocial; Riesgo.

ABSTRACT

The study focuses on the relationship between psychosocial risk factors and the work performance of administrative staff in the Chilla-Guabo-Pasaje Health District, with the aim of improving the well-being of employees and their effectiveness at work. The methodology includes a quantitative approach with a descriptive-correlational scope. Results revealed that the majority of employees were in the low risk category on the psychosocial risk assessment, but a significant percentage (45%) experienced medium risk. The assessment of job performance showed a "regular" category in the for-ss0-006-performance evaluation test. It was concluded that there is an association between psychosocial risk assessment and job performance (35%), highlighting the importance of addressing psychosocial risk factors to improve employee well-being and their effectiveness at work; Dimensions with low and medium risk were identified, and work performance was evaluated as regular. The correlation between psychosocial risks and job performance was not significant (0.00% level of significance), as was the relationship between sex and psychosocial risks. Recommendations included implementation of wellness programs, coping skills training, psychological support, and a culture of open communication. Based on these findings, a Psychosocial Risk Prevention Plan was formulated to improve the health and work performance of administrative staff.

Keywords: Risk, Psychosocial; Evaluation; Performance; Plan; Preventive.

INTRODUCCIÓN

La relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral es un tema de creciente interés en el ámbito de la salud y el bienestar de los trabajadores. En particular, este tema cobra especial relevancia en el sector de la administración de la salud, donde los profesionales desempeñan un papel crucial en la atención y gestión de los servicios de salud a nivel comunitario. En el contexto específico del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje, la evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial se convierte en un componente esencial para garantizar la eficacia y calidad de los servicios ofrecidos.

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a condiciones en el entorno laboral que pueden tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores. Estos factores pueden incluir la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, la falta de apoyo social, el acoso laboral y la inseguridad laboral, entre otros. Cuando estos factores se presentan de manera persistente, pueden dar lugar a una serie de problemas de salud mental, como el estrés, la ansiedad, la depresión y el agotamiento.

En el ámbito de la administración de la salud, el desempeño laboral eficiente es fundamental para la prestación de servicios de calidad a la comunidad. Los trabajadores administrativos desempeñan un papel importante en la gestión de recursos, la coordinación de servicios y la comunicación con los pacientes. Por lo tanto, cualquier problema de salud mental o disminución en el desempeño laboral de estos profesionales podría tener un impacto directo en la atención a los pacientes y en la eficiencia de los procesos internos.

La prevención de los factores de riesgo psicosocial se vuelve aún más crucial en el contexto actual, marcado por la pandemia de COVID-19, que ha generado una serie de desafíos adicionales en el entorno laboral, como la sobrecarga de trabajo, el aislamiento social y la incertidumbre. Es por ello que el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje ha reconocido la importancia de abordar esta cuestión y ha desarrollado un Plan de Prevención destinado a evaluar y mitigar los factores de riesgo psicosocial, promoviendo al mismo tiempo un entorno laboral saludable que fomente el bienestar de su personal administrativo y, por ende, mejore el desempeño laboral y la calidad de la

atención a los pacientes.

En este sentido, establece el contexto para comprender la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje. A lo largo de este documento, exploraremos en mayor profundidad los factores de riesgo psicosocial específicos que enfrentan estos profesionales, así como las estrategias y medidas concretas incluidas en el Plan de Prevención para abordar estos desafíos y promover un entorno laboral saludable y productivo.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (2017) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las organizaciones deben precautelar la salud mental de sus trabajadores. La constitución ecuatoriana también señala mediante el acuerdo ministerial MDT-2017-0082 emitido el 19 de septiembre del 2017 su decisión de erradicar elementos relacionados a esta problemática en los trabajadores y la obligatoriedad de implementar un programa que permita evaluar, controlar y erradicar los riesgos psicosociales (Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe, 2017).

Se puede manifestar que los riesgos psicosociales y el estrés laboral son problemas que más dificultades presentan en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, se considera que los riesgos psicosociales son la causa de más accidentes y enfermedades laborales y según la VI encuesta de condiciones de trabajo en España realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el 70,9% de los encuestados manifiesta estar expuesto a accidentes de trabajo, siendo un porcentaje más elevado el caso del personal de la salud (74,9%) debido a que los cortes y pinchazos se producen por falta de atención o distracciones (Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe, 2017).

Además, la carga física, mental o repetitiva de trabajo da muestras de síntomas psicosomáticos como los dolores de cabeza, mareos, cansancio, sueño, que pueden incluir negativamente en la salud física y mental del personal del hospital, causantes de los riesgos Psicosociales. El dolor de espalda, cuello y estrés tanto para varones como para mujeres son los problemas más recurrentes según la encuesta seguidos por cansancio, alteraciones de sueño y cefaleas (Chirico et al., 2019).

Estos riesgos psicosociales se disponen ante aspectos del diseño y gestión del trabajo, así mismo sus contextos sociales y organizativos, esta así el contenido del

trabajo, latitud de decisión, organización, demandas cuantitativas, tiempo, relaciones interpersonales, apoyo social de los supervisores o ambiente de trabajo. Si estos aspectos están diseñados de una manera que potencialmente afectará a los empleados física o mentalmente, se convierten en riesgos psicosociales. Los modelos más influyentes describen las relaciones entre los factores de riesgo psicosociales y los resultados que son las demandas laborales, el modelo de control de demanda de trabajo; que se relaciona al desempeño laboral del trabajador en general, particular que abordaremos dentro de las variables (Chirico et al., 2019).

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo, conjuntamente con el Ministerio de Salud Pública, serían los órganos responsables de hacer que se cumpla la normativa direccionada a velar por la salud y bienestar del personal de esta área y dentro de este contexto, quienes tienen la obligación de sancionar conforme la legislación y las leyes.

La presente investigación justamente relaciona dichas variables, factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje, la literatura evidencia estudios realizados en otros contextos, tales como; en donde los riesgos psicosociales desencadenan, estrés laboral, el mismo que es considerado un problema de salud pública, que incide en el desempeño laboral en un 75% y representa altos costes de hasta 2 millones de dólares anuales en empresas; los principales aspectos relacionados con este tema son: el diseño de tareas, el rendimiento de estándares, organización del trabajo, organización del tiempo de trabajo y relaciones sociales en el trabajo (Beck & Lenhardt, 2019).

En este orden de ideas abordando un déficit en el desempeño laboral en general, terminando en detrimento de la economía, sociales y políticos. Como resultado, muchos empleados tienen que lidiar con un aumento en la flexibilidad y la movilidad de requisitos, incertidumbre relacionada con el trabajo e intensidad del trabajo.

En relación con la problemática identificada, es crucial destacar el vacío de conocimiento existente en este estudio. A pesar de haber abordado la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, resulta imperativo reconocer la presencia de problemas evidentes que aún no han sido suficientemente explorados o resueltos. Entre estos desafíos se encuentran las cuestiones relacionadas con el ausentismo laboral, las discordias internas y otros indicadores preocupantes que afectan

directamente el entorno laboral.

La ausencia de un análisis exhaustivo de estos problemas representa una limitación significativa en la comprensión global de la dinámica laboral en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje. La falta de datos detallados sobre el ausentismo y las discordias podría estar afectando negativamente el bienestar de los empleados y, por ende, su desempeño laboral.

Este vacío de conocimiento resalta la necesidad urgente de una investigación más profunda y específica que aborde de manera integral estos problemas subyacentes. La inclusión de estos aspectos en futuros estudios permitirá una comprensión más completa de los desafíos que enfrenta el personal administrativo, y contribuirá a la formulación de estrategias más efectivas para mejorar el ambiente laboral y la eficacia general en el lugar de trabajo. Abordar estas áreas de vacío de conocimiento no solo fortalecerá la validez y la aplicabilidad de los resultados, sino que también proporcionará una base más sólida para la implementación de intervenciones y políticas efectivas.

1.2 Antecedentes

Reseñas de estudios realizados sobre desempeño laboral indicaron que los estresores psicosociales influyen en un 80%. Se reveló que factores como movimientos repetitivos, posturas torpes, altas demandas de fuerza, postura de trabajo, vibración, y factores psicosociales como bajo apoyo de compañeros, altas exigencias cuantitativas, bajo control del trabajo y baja satisfacción laboral son de gran importancia. Estos factores podrían asociarse directamente con un desempeño organizacional deficiente o elevar el nivel de estrés en el lugar de trabajo, afectando así el rendimiento de la organización (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

Es relevante señalar que, aunque se reconoció la existencia de enfermedades profesionales hace casi tres décadas, la carga global de estas enfermedades está en constante crecimiento. Esto requiere un compromiso creciente de todas las naciones. A lo largo del último siglo, muchos países han establecido leyes para la prevención de riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST), centrándose principalmente en riesgos tradicionales (químicos, físicos, biológicos). Sin embargo, los riesgos

psicosociales, definidos como aspectos del diseño y gestión del trabajo que pueden causar daño psíquico o físico, han sido menos abordados por la legislación sobre SST (Chirico et al., 2019).

Cada vez hay más evidencia que sugiere que los factores psicológicos impactan tanto en el ámbito fisiológico como psicológico, con resultados a corto y largo plazo. Esto ha llevado al surgimiento de la prehabilitación psicológica y el enfoque trimodal de la prehabilitación, que incorpora intervenciones psicológicas centradas en la ansiedad y depresión, mejorando las habilidades de afrontamiento, junto con el ejercicio y la optimización nutricional (Levett & Grimmett, 2019). En este contexto, las actitudes fisiológicas reflejan un desgaste agotador debido a patologías, lo que contribuye a un déficit en el desempeño laboral.

El marco metodológico del estudio fue descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo para establecer la relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral con variables sociodemográficas. La investigación incluyó a la totalidad de la población, compuesta por 52 participantes que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión. Se reconoció la posibilidad de determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, fundamentando la elaboración de un plan de prevención para mejorar la eficacia del personal administrativo en el sector donde se atienden usuarios diariamente.

1.3 Formulación de la pregunta del problema

¿Existe la relación de los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral del personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Relacionar los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje y propuesta de un Plan de Prevención.

1.4.2 Objetivos específicos

- Caracterizar sociodemográficamente al personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial en la población de estudio.
- Evaluar desempeño laboral del personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.
- Asociar los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral y variables sociodemográficas del personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.
- Elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales del personal administrativo del Distrito de Salud.

1.5 Justificación del problema

Este tema aborda un problema importante en el ámbito laboral, ya que los factores psicosociales pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la eficiencia y eficacia de su desempeño laboral. El personal administrativo juega un papel crucial en el funcionamiento de los servicios de salud, y su desempeño puede influir directamente en la calidad de la atención que se brinda a la comunidad. Además, el desarrollo de un plan de prevención específico para este problema es esencial para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el desempeño laboral del personal administrativo en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje. Este plan podría incluir medidas como la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la implementación de acciones preventivas y de promoción de la salud mental, y el monitoreo continuo de la salud y el bienestar de los trabajadores (Schuller, 2020).

Además, la relevancia del estudio se centra en determinar el impacto del riesgo psicosocial en la Salud y Seguridad Ocupacional. A nivel mundial, se prioriza la gestión de riesgos psicosociales tanto en los negocios como en la formulación de políticas. Se destaca que estos riesgos se gestionan desde una perspectiva de recursos humanos y físicos, planteando una perspectiva estratégica organizativa. A pesar de ello, sigue siendo un desafío garantizar lugares de trabajo más seguros y saludables

para los empleados (Schuller, 2020). “En el 2014, la Organización Internacional del Trabajo calculó que los accidentes y las enfermedades profesionales causan más de 2,3 millones de muertes anuales, de las cuales más de 350.00 son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales” (Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe, 2017).

La factibilidad y viabilidad del estudio se sustentaron en la anuencia de las autoridades de la institución, la aceptación de la población objetivo y el sólido conocimiento de la investigadora y del personal de dirección y apoyo técnico universitario. Entre las limitaciones, se consideraron posibles cambios en las autoridades, actitudes reactivas de los participantes u otros imprevistos que pudieran obstaculizar el acceso a la población durante el proceso investigativo.

CAPITULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.1.1 Capítulo I

2.1.1.1 Riesgo Psicosocial

2.1.1.1.1 Definición de Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales son una realidad en muchos lugares de trabajo, y pueden tener un impacto significativo en la salud mental y física de los trabajadores, así como en el rendimiento y la productividad. Según un estudio realizado en la Unión Europea, se estima que el costo anual de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo oscila entre el 3% y el 4% del PIB. Además, se ha descubierto que la depresión y la ansiedad son las principales causas de días perdidos de trabajo en todo el mundo, y que los riesgos psicosociales son la tercera causa más común de incapacidad laboral (Iglesias Martínez et al., 2023).

En América Latina, los riesgos psicosociales también son un problema significativo en el lugar de trabajo. Un estudio realizado en Colombia encontró que el 71% de los trabajadores encuestados informó haber experimentado algún tipo de riesgo psicosocial en el trabajo, y el 33% de ellos informó haber experimentado tres o más riesgos diferentes. En México, se encontró que el 58% de los trabajadores encuestados informó haber experimentado algún tipo de acoso en el lugar de trabajo, mientras que, en Brasil, el 60% de los trabajadores informó haber experimentado algún tipo de violencia en el lugar de trabajo. Estos datos muestran claramente la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y tomar medidas para prevenirlos y mitigar su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores (Iglesias Martínez et al., 2023).

2.1.1.1.2 Carga mental en el trabajo

La carga mental en el trabajo se refiere a la cantidad de esfuerzo mental requerido para realizar una tarea y puede ser afectada por factores como la complejidad

de la tarea, la presión del tiempo y la toma de decisiones. Un estudio realizado en empresas españolas encontró que la carga mental percibida por los trabajadores estaba relacionada con la fatiga, la disminución del rendimiento y la pérdida de atención. Además, se encontró que las tareas con mayor carga mental estaban asociadas con un mayor riesgo de accidentes laborales (Cabero-almenara et al., 2023).

Otro estudio realizado en Brasil encontró que la carga mental en el trabajo también está relacionada con problemas de salud mental, como el estrés y la ansiedad. Además, se encontró que la falta de apoyo social y la falta de autonomía en el trabajo pueden aumentar la carga mental percibida por los trabajadores. Estos hallazgos sugieren que las empresas deben tomar medidas para reducir la carga mental en el trabajo, como proporcionar herramientas y recursos adecuados, promover un ambiente de trabajo saludable y brindar apoyo emocional a los trabajadores (Cabero-almenara et al., 2023).

2.1.1.1.3 Estrés Laboral

El estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante situaciones laborales que generan demandas y presiones que superan la capacidad de afrontamiento del individuo. Se produce cuando la persona no cuenta con los recursos y habilidades necesarias para afrontar el trabajo y las exigencias del entorno laboral, o cuando percibe que el esfuerzo requerido supera los beneficios obtenidos. El estrés laboral puede manifestarse en forma de síntomas físicos y emocionales, tales como ansiedad, depresión, fatiga, dolores de cabeza, problemas de sueño, entre otros (Baumann et al., 2023).

El estrés laboral es un problema creciente en el mundo laboral y afecta tanto a los trabajadores como a las empresas. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es uno de los principales riesgos laborales, y se estima que el 25% de los trabajadores a nivel mundial sufre de estrés laboral. Además, el estrés laboral genera costos económicos y sociales significativos, como ausentismo, disminución del rendimiento laboral, accidentes laborales, y aumento de enfermedades mentales y físicas. Por esta razón, es importante que las empresas tomen medidas para prevenir y gestionar el estrés laboral, a través de la promoción de un ambiente laboral saludable, la formación de los empleados en técnicas de gestión del estrés, y la

implementación de políticas y prácticas laborales que fomenten la conciliación entre la vida laboral y personal (Baumann et al., 2023).

2.1.1.1.4 Riesgo psicosociales y factores de interacción

Los riesgos psicosociales se refieren a aquellos aspectos de las condiciones laborales que pueden generar estrés, ansiedad o problemas de salud mental en los trabajadores. Estos factores pueden ser tanto organizacionales como individuales, y pueden incluir un ambiente laboral estresante, una carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, falta de apoyo social en el trabajo, acoso laboral, entre otros. Además, los factores de interacción pueden influir en la percepción que los trabajadores tienen de estos riesgos, incluyendo la interacción entre el ambiente laboral y el hogar, la interacción entre los trabajadores y los supervisores, y la interacción entre los trabajadores y los compañeros de trabajo (Carballo et al., 2020).

Un enfoque preventivo en relación a los riesgos psicosociales y factores de interacción es fundamental para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. Se debe promover una cultura organizacional saludable, que permita la participación activa de los trabajadores en el diseño de sus tareas, un ambiente laboral seguro y saludable, y la identificación y gestión de los riesgos psicosociales y factores de interacción. Además, es importante brindar capacitación y apoyo a los trabajadores para mejorar sus habilidades de afrontamiento y reducir los efectos negativos del estrés laboral. La implementación de medidas preventivas y de intervención temprana para abordar los riesgos psicosociales y factores de interacción puede mejorar tanto la salud de los trabajadores como el rendimiento y la productividad de la empresa (Carballo et al., 2020).

2.1.1.1.5 Efectos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral

Los efectos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral pueden ser graves y afectar tanto a los trabajadores como a la organización en sí. Estos riesgos pueden provocar estrés, ansiedad, depresión, agotamiento y otros trastornos psicológicos en los empleados, lo que a su vez puede llevar a un aumento del absentismo, la rotación y los costos de atención médica. Además, los riesgos psicosociales también pueden afectar la productividad y el rendimiento laboral de los trabajadores, lo que puede resultar en una

disminución de la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente (Berthelsen et al., 2020).

Asimismo, los riesgos psicosociales también pueden tener un impacto negativo en la organización en sí misma. Si no se abordan adecuadamente, estos riesgos pueden generar un ambiente de trabajo tóxico y una cultura organizacional disfuncional. También pueden contribuir a una disminución de la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que puede afectar el desempeño general de la empresa. En última instancia, los riesgos psicosociales pueden poner en peligro la reputación y la viabilidad a largo plazo de la organización, por lo que es esencial que se tomen medidas para prevenirlos y abordarlos de manera proactiva (Berthelsen et al., 2020).

2.1.2 Capítulo II

2.1.2.1 Desempeño Laboral

2.1.2.1.1 Factores que influyen en el desempeño laboral

El desempeño laboral puede verse afectado por una variedad de factores, tanto internos como externos. Entre los factores internos se incluyen las habilidades y competencias del trabajador, la motivación y la actitud, la capacidad para trabajar en equipo y la adaptabilidad al cambio. Por otro lado, los factores externos que influyen en el desempeño laboral incluyen el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, la calidad del liderazgo y la cultura organizacional. Estos factores pueden afectar tanto a nivel individual como colectivo, y es importante que las empresas identifiquen y gestionen adecuadamente estos factores para optimizar el desempeño de sus trabajadores (Liu et al., 2019).

La identificación y gestión adecuada de los factores que influyen en el desempeño laboral puede mejorar significativamente la productividad y la calidad del trabajo. Por ejemplo, la implementación de políticas que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados puede llevar a un mayor rendimiento y a una reducción de la rotación del personal. Además, un ambiente laboral seguro y saludable puede mejorar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en una mayor eficacia y eficiencia en el trabajo. Por lo tanto, es fundamental que las empresas presten atención a los factores que influyen en el desempeño laboral y

trabajen para crear un ambiente laboral positivo y productivo (Liu et al., 2019).

2.1.2.1.2 El talento humano como factor influyente

El talento humano es un factor clave en el desempeño laboral y en el éxito de una empresa. Este término se refiere a la habilidad y potencial de los empleados para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. El talento humano incluye no solo habilidades técnicas, sino también habilidades interpersonales, liderazgo, creatividad y capacidad de adaptación. Por lo tanto, es importante que las empresas inviertan en la gestión del talento humano, ya que esto puede mejorar el desempeño de los empleados y, por ende, el éxito empresarial. La gestión del talento humano puede incluir la identificación de los empleados con habilidades y capacidades especiales (Johnston & Baker, 2020).

Así como la formación y el desarrollo de estas habilidades a través de la capacitación y el coaching. También puede involucrar la creación de un ambiente de trabajo saludable y motivador, que fomente la creatividad y la innovación. Cuando se gestiona adecuadamente el talento humano, los empleados están más comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción laboral y una menor tasa de rotación de personal. En resumen, el talento humano es un factor crítico en el éxito empresarial y su gestión adecuada puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral y en la retención de empleados (Johnston & Baker, 2020).

2.1.2.1.3 Clima laboral

El clima laboral se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones del ambiente de trabajo en el que se desempeñan. Cuando el clima laboral es negativo, puede tener un impacto significativo en la salud y bienestar emocional de los trabajadores, así como en el rendimiento laboral y la productividad. Según una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 60% de los trabajadores encuestados informó que el clima laboral negativo ha afectado su salud mental y emocional. Además, el 30% informó que ha experimentado un aumento en los conflictos laborales debido a un clima laboral negativo, lo que puede llevar a un aumento en el absentismo laboral y la rotación de personal (Taheri et al., 2020).

Además, el clima laboral negativo también puede afectar la satisfacción de los clientes y la rentabilidad de la empresa. Según un estudio realizado por la revista *Harvard Business Review*, las empresas con un clima laboral positivo tienen una tasa de rotación de personal un 14,9% menor y una tasa de absentismo laboral un 1,4% menor en comparación con aquellas con un clima laboral negativo. Asimismo, las empresas con un buen clima laboral tienen una tasa de retención de clientes un 18% más alta y una rentabilidad un 16% mayor en comparación con aquellas con un clima laboral negativo. Estos datos muestran la importancia de promover un clima laboral positivo en las empresas para el bienestar de los trabajadores y la rentabilidad de la empresa (Taheri et al., 2020).

2.1.2.1.4 La satisfacción del trabajo como factor influyente

La satisfacción laboral es un factor importante que influye en el rendimiento de los trabajadores y en la retención de empleados en las empresas. Según una encuesta realizada por Gallup en 2020, solo el 36% de los empleados en todo el mundo están comprometidos con su trabajo, lo que indica que la mayoría de los trabajadores no están satisfechos en sus puestos de trabajo. La falta de satisfacción laboral puede provocar una serie de problemas como el estrés, la desmotivación, la disminución de la productividad y el aumento del absentismo laboral. Estos problemas pueden tener un impacto negativo en la empresa, ya que pueden provocar una disminución de la rentabilidad y una pérdida de clientes. Por otro lado, un estudio de la Universidad de Warwick encontró que los trabajadores felices son un 12% más productivos que los trabajadores infelices. Además, los empleados satisfechos tienen un 10% menos de probabilidades de renunciar a sus trabajos en el próximo año. Estos hallazgos sugieren que la satisfacción laboral no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en la empresa (Olsen & Huang, 2019).

Por lo tanto, es importante que las empresas se centren en crear un entorno laboral positivo que fomente la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esto puede lograrse mediante la creación de un ambiente laboral respetuoso y colaborativo, la implementación de programas de bienestar y la promoción de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. En conclusión, la satisfacción laboral es un factor influyente en el desempeño de los trabajadores y en la retención de empleados en las empresas. La falta de satisfacción puede provocar una serie de problemas que tienen un

impacto negativo en la empresa, mientras que la satisfacción puede tener un impacto positivo en la productividad y la retención de empleados. Es importante que las empresas presten atención a la satisfacción laboral de sus empleados y trabajen para crear un entorno laboral positivo que fomente la satisfacción y el compromiso de los empleados (Olsen & Huang, 2019).

2.1.2.1.5 La capacitación del trabajo como factor influyente

La capacitación del trabajador es un factor fundamental en el desempeño laboral y la productividad de las empresas. A través de programas de formación y entrenamiento, los trabajadores adquieren nuevas habilidades y conocimientos que les permiten mejorar su desempeño y ser más eficientes en sus tareas. Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 70% de las empresas considera que la capacitación de sus empleados es esencial para el éxito de su negocio. Además, las empresas que invierten en programas de capacitación y desarrollo tienen un 24% más de beneficios que aquellas que no lo hacen (J. Schneider et al., 2022).

Sin embargo, la falta de capacitación puede tener un impacto negativo en los trabajadores y en la empresa en general. Según un estudio de la Universidad de Oxford, la falta de formación y capacitación de los trabajadores es una de las principales causas de estrés laboral y de desmotivación. Además, la falta de capacitación puede llevar a una alta tasa de rotación de personal, ya que los empleados pueden sentir que no tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo en la empresa. En este sentido, es importante que las empresas inviertan en programas de capacitación y formación para sus empleados, no solo para mejorar su desempeño, sino también para retener el talento y fomentar un ambiente de trabajo positivo (J. Schneider et al., 2022).

2.1.3 Capítulo III

2.1.3.1 Seguridad laboral

2.1.3.1.1 Definición de trabajo

Implica una serie de actividades que hacen que los puestos de trabajo más significativo modificando espontáneamente las obras dado a un individuo, que son los físicos y cognitivos, cambios en las obras propias o en el sector relacionado con las

obras propias, mientras que el individuo no limita el ámbito de trabajo dado en la descripción del puesto. Trabajo es también una acción de factores reductores que pueden tener una influencia negativa en el individuo más allá de aumentar la carga de trabajo o la profundización de la relación con las personas (Yoon et al., 2019).

Podría decirse que las consecuencias adversas de la pérdida de empleo son la razón por la cual el agregado de la tasa de desempleo recibe tanta atención. Comprender estos resultados y por lo tanto, capturarlos en modelos del mercado laboral es importante para evaluar adecuadamente los daños causados por las recesiones agregadas y el debate en torno a la política de desempleo, la magnitud y persistencia de estas ganancias y las pérdidas eluden los modelos de caballo de batalla utilizados en el estudio de la pérdida de empleo, el desempleo y la mano de obra política de mercado (Jarosch, 2021).

2.1.3.1.2 Definición de salud labora

Está cobrando impulso como enfoque holístico del lugar de trabajo centrado en políticas, programas y prácticas que integran la protección de la seguridad relacionada con el trabajo y riesgos para la salud con la promoción de la prevención de lesiones y enfermedades esfuerzos para promover el bienestar de los trabajadores (Brown et al., 2021)

2.1.3.1.3 Relación trabajo – salud

El aumento de la incidencia de enfermedades crónicas debido a estilos de vida poco saludables, junto con el aumento de la edad de jubilación en los países desarrollados, está transformando gradualmente el mercado laboral, aumentando la proporción de trabajadores con problemas de salud debido tanto al proceso natural de envejecimiento como a enfermedades crónicas graves. Esta situación plantea un desafío para las organizaciones, que deben esforzarse por equilibrar las necesidades de salud de sus empleados con las demandas de los trabajos que desempeñan. La salud es uno de los dominios de la vida que interactúa con el dominio laboral y por lo tanto es un aspecto clave a tener en cuenta al analizar el equilibrio entre trabajo y vida personal (Figueredo et al., 2021).

Hasta la fecha, se ha llevado a cabo mucha investigación sobre el equilibrio

entre trabajo y vida personal, encontrando que está relacionado con la satisfacción laboral afectiva, que a su vez influye positivamente en otros aspectos del trabajo, como la percepción de la capacidad laboral, el rendimiento del empleado y el logro de los objetivos organizacionales, y se asocia negativamente con la rotación de los empleados. Sin embargo, estos estudios casi nunca incluyen la percepción del trabajador sobre cuestiones de equilibrio trabajo-salud. El equilibrio trabajo-salud es un concepto recientemente surgido que se refiere a la percepción de los trabajadores sobre la compatibilidad entre trabajo y salud, y sobre el entorno laboral como un lugar que responde a sus necesidades relacionadas con la salud (Figueredo et al., 2021).

2.1.3.1.4 Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales se refieren a los factores que influyen en la calidad del trabajo y el entorno en el que se desempeña. Esto incluye aspectos como la seguridad en el trabajo, el horario de trabajo, la remuneración, las prestaciones, la capacitación y el desarrollo, entre otros. A nivel mundial, se han implementado leyes y regulaciones para garantizar condiciones laborales adecuadas, con el objetivo de proteger la salud y seguridad de los trabajadores y mejorar su calidad de vida, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido normas y convenios internacionales sobre condiciones de trabajo (Dong et al., 2023).

Que son adoptados y aplicados por los países miembros. Además, muchos países tienen sus propias leyes y regulaciones que rigen las condiciones laborales. A pesar de estos esfuerzos, todavía hay desafíos importantes en este ámbito. Según la OIT, en el mundo hay aproximadamente 2.78 millones de muertes relacionadas con el trabajo cada año, y 374 millones de lesiones y enfermedades no mortales. Estos datos muestran la importancia de continuar mejorando las condiciones laborales a nivel global (Dong et al., 2023).

2.2 Posicionamiento teórico

La fundamentación teórica se estructuró cuidadosamente, siguiendo la metodología de Villalobos, que enfatiza la integración de teorías relevantes para abordar el tema en cuestión. Se seleccionaron marcos teóricos específicos que permitieron comprender la interacción entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, como se evidenció

en la revisión de literatura.

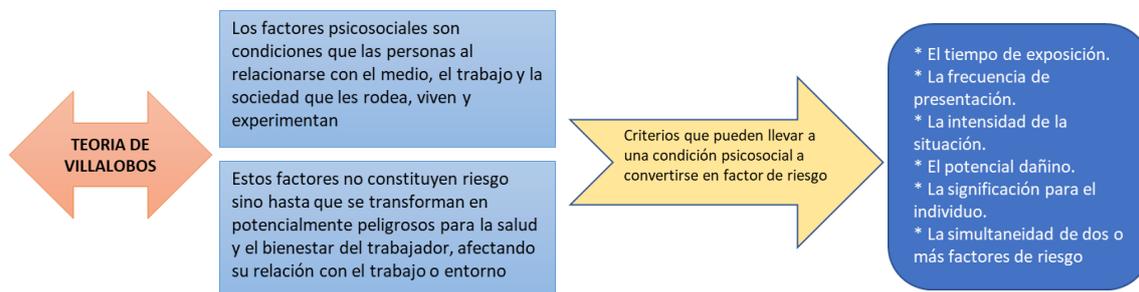


Gráfico 1. Posicionamiento teórico

Este enfoque teórico proporcionó un fundamento sólido para la investigación, guiando la formulación de hipótesis, la selección de variables y la interpretación de los resultados. Además, el posicionamiento teórico permitió contextualizar la investigación dentro del marco conceptual de Villalobos, garantizando coherencia y profundidad en la exploración de la relación entre riesgos psicosociales y el bienestar laboral.

2.3 Marco Legal

En el Ecuador, se aplican decretos que amparan como requisito mínimo para toda organización, establecidos en la: decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Y, Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).

En Ecuador, existen regulaciones legales que imponen requisitos a las organizaciones. Estas regulaciones incluyen la Decisión 584, la Resolución 957 y el Decreto Ejecutivo 2393. La Decisión 584, en su Artículo 11, establece condiciones mínimas que las organizaciones deben cumplir, detalladas en los literales b) y c). La Resolución 957, por su parte, proporciona requisitos adicionales en su Artículo 1, especialmente en el literal b), junto con los numerales 1 y 2. El Decreto Ejecutivo 2393 también juega un papel importante, con su Numeral 2 y el Literal a) que detallan requisitos específicos. Para comprender completamente la naturaleza y el alcance de estos requisitos, es necesario revisar las regulaciones mencionadas en detalle (Red Regional de Bibliotecas OIT para América Latina y el Caribe, 2017).

Estos requisitos legales se aplican a las organizaciones en Ecuador y están destinados a garantizar el cumplimiento de ciertos estándares o normas establecidos por

las autoridades. Para una comprensión completa y precisa de estos requisitos y cómo afectan a las organizaciones, es esencial consultar las regulaciones específicas mencionadas y buscar orientación legal adecuada.

La prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral es esencial para salvaguardar la salud mental y emocional de los trabajadores. Estos riesgos pueden incluir el estrés laboral, el agotamiento, la ansiedad y la depresión, entre otros. Implementar medidas preventivas adecuadas, como la gestión del tiempo, la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el fomento de un clima laboral positivo, puede ayudar a reducir la incidencia de estos problemas y mejorar el bienestar de los empleados (Potter et al., 2024).

Es fundamental que las organizaciones realicen evaluaciones de riesgos psicosociales periódicas para identificar y abordar los factores que puedan estar contribuyendo a la aparición de problemas como el estrés laboral o el acoso. Estas evaluaciones pueden incluir encuestas de clima laboral, entrevistas individuales con los empleados y análisis de los procesos y prácticas organizacionales. Basándose en los resultados de estas evaluaciones, se pueden implementar acciones correctivas y programas de intervención específicos para mitigar los riesgos identificados (S. Schneider et al., 2023).

El acoso y la violencia contra las mujeres en el entorno laboral son manifestaciones graves de desigualdad de género que deben ser abordadas con urgencia y determinación. Estas formas de violencia pueden manifestarse de diversas maneras, incluyendo el acoso sexual, la discriminación de género, el lenguaje sexista y la intimidación. Es responsabilidad de las empresas crear entornos laborales seguros y libres de violencia, donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, independientemente de su género (Macleod et al., 2024).

Para prevenir y abordar el acoso y la violencia contra las mujeres en el trabajo, es necesario implementar políticas claras y efectivas que prohíban este tipo de comportamiento y establezcan procedimientos para su denuncia y resolución. Estas políticas deben ser comunicadas de manera clara y accesible a todos los empleados, y deben incluir medidas de protección para las víctimas y consecuencias claras para los agresores. Además, es fundamental ofrecer capacitación regular a los trabajadores y

directivos sobre la prevención del acoso y la promoción de la igualdad de género (Ogden & Tutty, 2024).

CAPITULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque es cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional. Porque se aplicó estadígrafos para correlacionar las variables; además, se comprobó la hipótesis de investigación. El diseño de la investigación es no experimental-transeccional, porque no manipula variables y se hace la aplicación el test con la medición en un tiempo único.

3.2 Línea de investigación

Prevención de riesgos laborales, dentro de la sublínea salud ocupacional.

3.3 Materiales y métodos

3.3.1 Contexto

Se trabajó en la sede del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje, perteneciente al Ministerio de Salud Pública, el cual se encuentra ubicado en las calles Avenida Jubones entre calle Machala y Ochoa León, en el cantón Pasaje, Provincia de El Oro, los puestos administrativos del Distrito de Salud corresponden a: dirección, talento humano, ventanilla única al usuario, secretaría, bodega, responsable de seguridad y salud ocupacional, vigilancia epidemiológica, estrategia de prevención y control, esquema nacional de inmunizaciones, tuberculosis, promoción e igualdad de la salud, provisión de los servicios, calidad de los servicios, tecnología de la información y comunicaciones, medicamentos y dispositivos médicos, gestión de riesgos, estadística, planificación, compras públicas, planillaje, financiero, contabilidad, comunicación, imagen y prensa, activos fijos, asesoría jurídica, servicios institucionales, mantenimiento y transporte.

3.3.2 Método

En este estudio, se diseñó una investigación con el objetivo de Relacionar los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje y propuesta de un Plan de Prevención.

Revisión de la Literatura:

Comenzamos nuestra investigación realizando una revisión exhaustiva de la literatura científica existente sobre el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y cómo estos afectan al desempeño laboral. Esto nos proporcionó una base teórica sólida para nuestra investigación.

Metodología de Investigación:

Se optó por un enfoque cuantitativo, destacando las variables.

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial:

Se utilizó el cuestionario estandarizado para medir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Se adoptaron instrumentos existentes para asegurarnos de que se ajusten a los objetivos del estudio.

Recopilación de Datos:

Se llevó a cabo encuestas con el personal administrativo para obtener datos cuantitativos. La confidencialidad de la información se mantuvo en todo momento.

Análisis de Datos:

Los datos cuantitativos se procesaron y analizaron mediante técnicas estadísticas, como análisis de regresión, para establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Para los análisis se usó el software IBM SPSS Statistics. Este software proporciona a los investigadores herramientas que permiten consultar datos y formular hipótesis de forma rápida, ejecutar procedimientos para aclarar las relaciones entre variables, identificar tendencias y realizar predicciones.

Evaluación del Desempeño Laboral:

Se definió indicadores de desempeño laboral específicos para el personal administrativo, como la productividad, la satisfacción laboral y la rotación del personal.

Elaboración de un Plan de Prevención:

Basado en los hallazgos del estudio, se desarrolló un plan de prevención con

recomendaciones concretas para abordar los factores de riesgo psicosocial y mejorar el desempeño laboral. Este plan se diseñó teniendo en cuenta su aplicabilidad y factibilidad.

Implementación del Plan de Prevención:

Se trabajó en colaboración con el personal de recursos humanos y la dirección del Distrito de Salud para llevar a cabo las medidas preventivas y de mejora del desempeño

3.3.3 Población y Muestra

La población total del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje es de 250 trabajadores, considerados como operativos al personal que labora en los establecimientos de salud de primer nivel de atención con los siguientes puestos de trabajo: médicos familiares, médicos generales, enfermería, técnicos en atención primaria en salud, estadística, obstetricia, odontología, psicología, auxiliares de enfermería, auxiliares de farmacia, auxiliares de laboratorio y auxiliares de odontología; también el personal administrativo.

La muestra de este estudio es el personal administrativo viable es de 52 trabajadores, por lo tanto, es una muestra no probabilística porque no realiza ningún tipo de cálculo, quienes se encuentran enrolados dentro del personal administrativo del Distrito Guabo-Pasaje-Chilla, perteneciente a la Provincia de El Oro, de la Zona 7 de la distribución del Ministerio de Salud Pública.

Criterios de inclusión:

- Personal administrativo remunerado del Distrito El Guabo-Pasaje-Chilla.
- Personal administrativo de ambos sexos.
- Personal de más de 6 meses de trabajo.
- Contratos temporales y permanentes.
- Firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo en proceso de jubilación.
- Personal que no desee participar en la investigación.
- Personal que no complete el cuestionario o la entrevista

3.4 Fase de estudio

Así mismo, dentro del procesamiento a seguir, tenemos etapas establecidas, que abarcan una primera etapa en donde plantearemos el principio, la inducción al personal, y aplicación del respectivo consentimiento.

En una segunda etapa, se aplicaron los instrumentos, analizaremos resultados e identificamos puntos de interés críticos de la investigación.

Dentro de la tercera y última etapa, obtendremos resultados, y la elaboración del plan, esto en un lapso de 9 meses, tal como se resumen en la figura

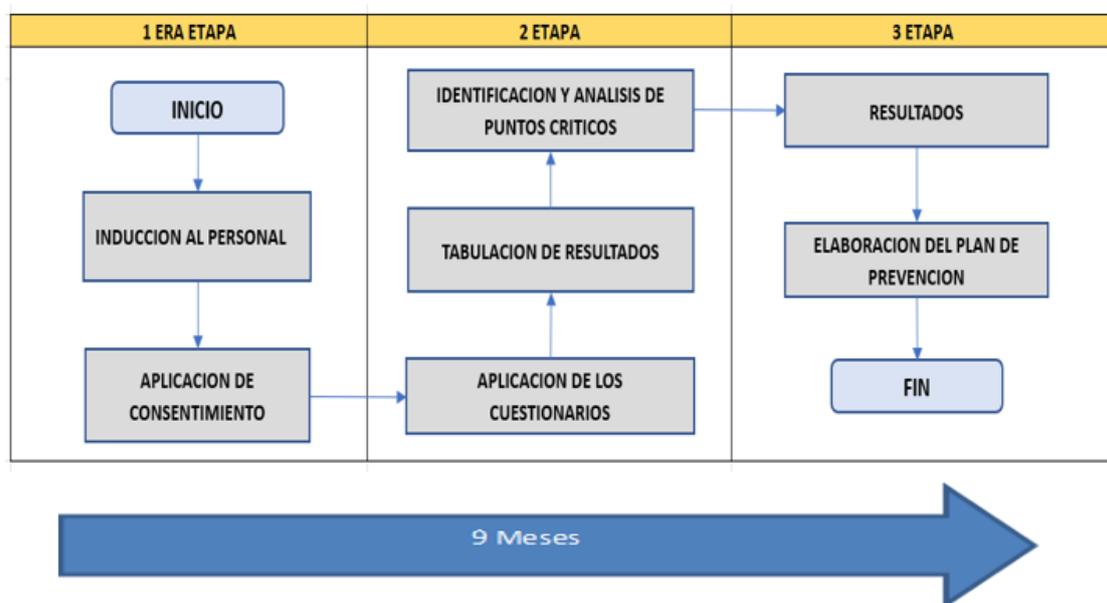


Gráfico 2. Flujograma del proceso

3.5 Hipótesis

La Hi (hipótesis de investigación): Existe una asociación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo en el

Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.

La Ho (hipótesis nula): No existe una asociación entre el desempeño laboral y factores de riesgos psicosociales, del personal administrativo en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.

3.6 Instrumentos

Para la primera variable se aplicó el test de evaluación del Ministerio de Trabajo, versión 2018, creada por este mismo ente gubernamental, el mismo que usa la escala de Likert el cual va desde 4 “completamente de acuerdo” hasta 1 en “desacuerdo”, esto, para identificar el riesgo psicosocial.

Los métodos, técnicas e instrumentos aplicados son estandarizados e interpretativos se combinan en la recopilación y el análisis de datos son de resultados de una estrategia, los cuales tienen el potencial de generalizarse, especialmente en grupos similares.

Este test nos ha permitido obtener una visión detallada de los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, la carga laboral, el apoyo social y otros elementos que influyen en el bienestar psicológico de los empleados.

Para la segunda variable se aplicó la Evaluación for-sso-006: La evaluación de desempeño es un componente crítico de la presente investigación, y se aplicó la metodología FOR-SSO-006 para llevar a cabo esta evaluación. Este enfoque de valoración de desempeño se centra en medir y analizar el rendimiento de los empleados, sus competencias y su contribución al logro de los objetivos organizacionales. La utilización de este sistema de valuación nos ha permitido obtener una comprensión profunda de la efectividad de los recursos humanos en la empresa, identificar áreas de mejora y, en última instancia, desarrollar estrategias para optimizar el desempeño en el entorno laboral.

Estos instrumentos, el Test de Evaluación de Riesgos Psicosociales y la Evaluación for-sso-006, han sido fundamentales en esta investigación, ya que ha proporcionado datos sólidos y fiables para analizar las dimensiones críticas relacionadas con el bienestar de los trabajadores y la eficiencia operativa en la organización. Su

aplicación ha contribuido significativamente a nuestro entendimiento de la dinámica laboral y ha permitido proponer recomendaciones basadas en evidencia para mejorar tanto el ambiente de trabajo como el rendimiento de los empleados en nuestra institución objeto de estudio.

3.7 Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas que se consideran en el presente estudio son:

Consentimiento informado: Es fundamental obtener el consentimiento informado de los participantes antes de incluirlos en el estudio o intervención. Los participantes deben ser plenamente conscientes de los objetivos, procedimientos y posibles riesgos asociados con la investigación y el plan de prevención. Además, deben ser informados de que su participación es voluntaria y que pueden retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas.

Confidencialidad: Se debe garantizar la confidencialidad de la información recopilada de los participantes. Los datos personales y médicos deben ser protegidos y utilizados solo con fines de investigación. El acceso a la información debe ser restringido a personas autorizadas y debe ser manejado de acuerdo con las normativas de privacidad y protección de datos.

Equidad en el acceso a la atención de salud: Al abordar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, es importante asegurarse de que la atención y el apoyo brindados a los participantes sean equitativos y no generen discriminación. Los resultados y recomendaciones del plan de prevención deben ser aplicables a todos los trabajadores, independientemente de su género, raza, orientación sexual u otras características personales.

Beneficencia y no maleficencia: Los investigadores y profesionales de la salud deben asegurarse de que las intervenciones propuestas en el plan de prevención sean beneficiosas para los participantes y no les causen daño. Esto implica evaluar cuidadosamente los riesgos y beneficios de las estrategias propuestas y minimizar cualquier posible efecto negativo.

Ética en la investigación: La investigación debe realizarse de acuerdo con los

principios éticos, incluyendo la integridad en la recopilación y análisis de datos, así como la divulgación honesta de los resultados. Cualquier conflicto de intereses debe ser declarada.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Para el análisis de resultados con una muestra de 52 trabajadores del Distrito de Salud 07D01 que cumplieron los criterios de inclusión, se realizó subsecuentemente el análisis descriptivo, inferencial y la prueba de hipótesis.

a) Análisis descriptivo

La valoración de los datos sociodemográficos de la muestra estudiada, se refleja en la tabla 1.

Tabla 1. Datos sociodemográficos del Distrito de Salud 07D01

SEXO	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	24	46
FEMENINO	28	54
Total	52	100
EDAD	Frecuencia	Porcentaje
25-34 AÑOS	13	25
35-43 AÑOS	25	48
44-52 AÑOS	9	17
IGUAL O SUPERIOR A 53	5	10
Total	52	100
EXPERIENCIA LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
0-2 AÑOS	10	19
3-10 AÑOS	27	52
11-20 AÑOS	12	23
IGUAL O SUPERIOR A 21 AÑOS	3	6
Total	52	100
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
BACHILLERATO	14	27
TECNICO	2	4
TERCER NIVEL	28	54
CUARTO NIVEL	8	15
Total	52	100

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos se aprecia una relación de 6 mujeres a 4 varones; la mitad de la población fluctúa en el rango de edad cronológica de 35 a 43 años, la otra mitad de la población se reparte equitativamente en rangos menores y mayores; asimismo la mitad del personal estudiado tiene experiencia laboral entre 3 a 10 años, el 20% menos de 2 años y el 30% más de 11 años de trabajo; en relación al

nivel de instrucción más de la mitad de trabajadores tienen tercer nivel, mientras que una tercera parte de la población tienen un nivel instructivo entre técnico y bachillerato, a diferencia de un mínimo porcentual con un cuarto nivel de instrucción.

b) Análisis inferencial

Este análisis estadístico valora las variables planteadas: Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral, de una manera sistemática y científica, para lo cual elaboró tablas estadísticas de contingencia, que plasma los principales factores psicosociales como exigencias de la tarea, control o influencia, apoyo social y compensaciones. Con los resultados obtenidos, se da respuesta a los objetivos planteados en la investigación y además se planteará la orientación de las acciones preventivas, permitiendo la implementación de medidas para eliminar o disminuir los riesgos psicosociales desde diferentes perspectivas, reflejadas en las conclusiones y recomendaciones.

Variable: Riesgos Psicosociales

De acuerdo al instrumento aplicado la valoración de los riesgos psicosociales según los niveles bajo, medio y alto en la población estudiada, se la ejecutó en dos instancias; en la primera se identificó las siete categorías: "carga y ritmo de trabajo", "desarrollo de competencias", "liderazgo", "margen de acción y control", "organización del trabajo", "recuperación" y "soporte y apoyo". Con el mayor porcentaje de riesgo medio son "desarrollo de competencias", "recuperación" y "soporte y apoyo". La categoría con el mayor porcentaje de riesgo bajo es "organización del trabajo", según se aprecia en la tabla 2:

Tabla 2. Riesgos Psicosociales del Distrito de Salud 07D01

DIMENSIONES		
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	26	50
RIESGO MEDIO	24	46
RIESGO ALTO	2	4
Total	52	100
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	23	44
RIESGO MEDIO	27	52
RIESGO ALTO	2	4
Total	52	100
LIDERAZGO	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	29	56
RIESGO MEDIO	21	40
RIESGO ALTO	2	4
Total	52	100
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	24	46
RIESGO MEDIO	24	46
RIESGO ALTO	4	8
Total	52	100
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	28	54
RIESGO MEDIO	24	46
Total	52	100
RECUPERACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	15	29
RIESGO MEDIO	27	52
RIESGO ALTO	10	19
Total	52	100
SOPORTE Y APOYO	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	23	44
RIESGO MEDIO	27	52
RIESGO ALTO	2	4
Total	52	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En general, se observa en todas las dimensiones que la mitad de la población presenta riesgos psicosociales en el nivel de bajo a medio; no obstante, y según el entorno laboral podría afectar el bienestar y la productividad de los empleados. A diferencia del riesgo alto que tiene porcentajes menores.

En el gráfico 3, se compendia los resultados de la variable “riesgo psicosocial” del estudio, el cual devela que en todas las categorías el riesgo psicosocial fluctúa entre los niveles bajo a medio en la mayoría de los trabajadores.

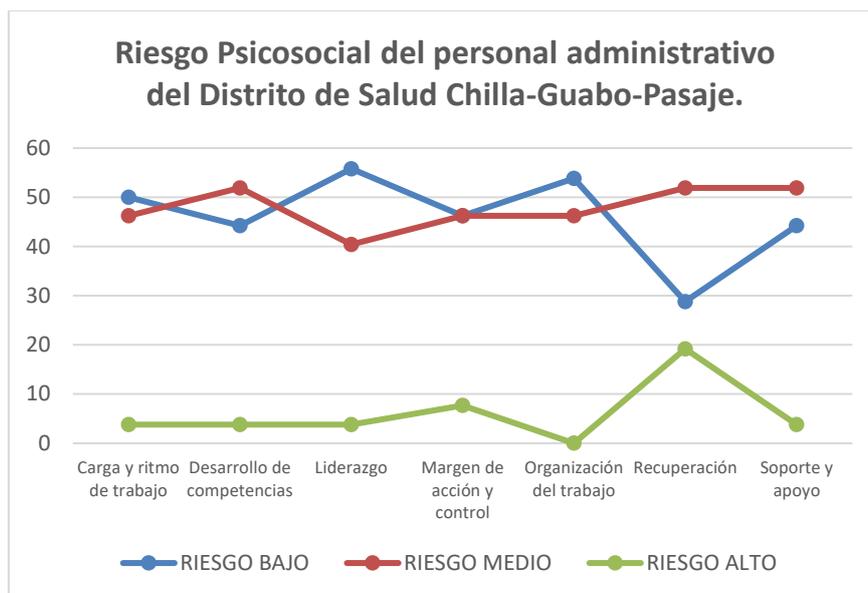


Gráfico 3. Riesgo Psicosocial del personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje

De los mismos se desprende la importancia de identificar y abordar los riesgos laborales en diferentes áreas para promover un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo. Pese a que el nivel de riesgo alto en general se manifiesta en una frecuencia baja, se recomienda desarrollar estrategias específicas para mitigar los riesgos identificados.

De la misma manera, en la segunda instancia se analizó otros puntos importantes en ocho dimensiones: “Acoso discriminatorio”, “Acoso laboral”, “Acoso sexual”, “Adicción al trabajo”, “Condiciones del Trabajo”, “Doble presencia (laboral – familiar)”, “Estabilidad laboral y emocional”, “Salud auto percibida”, como se aprecia en la tabla 3:

Tabla 3. Otros puntos importantes de riesgos psicosociales

OTROS PUNTOS IMPORTANTES DE RIESGOS PSICOSOCIALES		
ACOSO DISCRIMINATORIO	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	30	58
RIESGO MEDIO	21	40
RIESGO ALTO	1	2
Total	52	100
ACOSO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	17	33
RIESGO MEDIO	21	40
RIESGO ALTO	14	27
Total	52	100
ACOSO SEXUAL	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	42	81
RIESGO MEDIO	6	11
RIESGO ALTO	4	8
Total	52	100
ADICCION AL TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	34	65
RIESGO MEDIO	16	31
RIESGO ALTO	2	4
Total	52	100
CONDICIONES DEL TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	19	36
RIESGO MEDIO	17	33
RIESGO ALTO	16	31
Total	52	100
DOBLE PRESENCIAL	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	24	46
RIESGO MEDIO	21	40
RIESGO ALTO	7	14
Total	52	100
ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	29	56
RIESGO MEDIO	23	44
Total	52	100
SALUD AUTOPERCIBIDA	Frecuencia	Porcentaje
RIESGO BAJO	29	56
RIESGO MEDIO	12	23
RIESGO ALTO	11	21
Total	52	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En las dimensiones de “Riesgo de Acoso Discriminatorio” y “Riesgo de Acoso Sexual” 9 de cada 10 trabajadores presentan un nivel bajo a medio; disminuye ligeramente en una relación de 7 a 10 en la categoría “Riesgo de Acoso Laboral”.

En la dimensión “Riesgo de Adicción al Trabajo” el nivel de riesgo bajo duplica al nivel de riesgo medio en una proporción de 6:3; a diferencia de la dimensión “Riesgo de Condiciones del Trabajo” en la cual se aprecia una distribución equitativa de un

tercio para cada uno de los niveles bajo, medio y alto. No así, en la dimensión “Doble presencia” en el cual 8 de cada 10 trabajadores presentan un riesgo en el rango de bajo a medio.

En la dimensión “Estabilidad Laboral y Emocional” se observa una distribución cercana entre los niveles de riesgo medio con una ligera mayoría en riesgo bajo; además se aprecia ausencia del riesgo alto.

En la última dimensión “salud autopercibida”, en más de la mitad de los casos se presentan un riesgo bajo, y a diferencia de las otras dimensiones iguala la proporción del nivel de riesgo medio y alto.

Finalmente, en el gráfico 4, se compendian los datos obtenidos en los otros riesgos importantes de la variable estudiada, los mismos que proporcionan una visión global del comportamiento del personal administrativo.

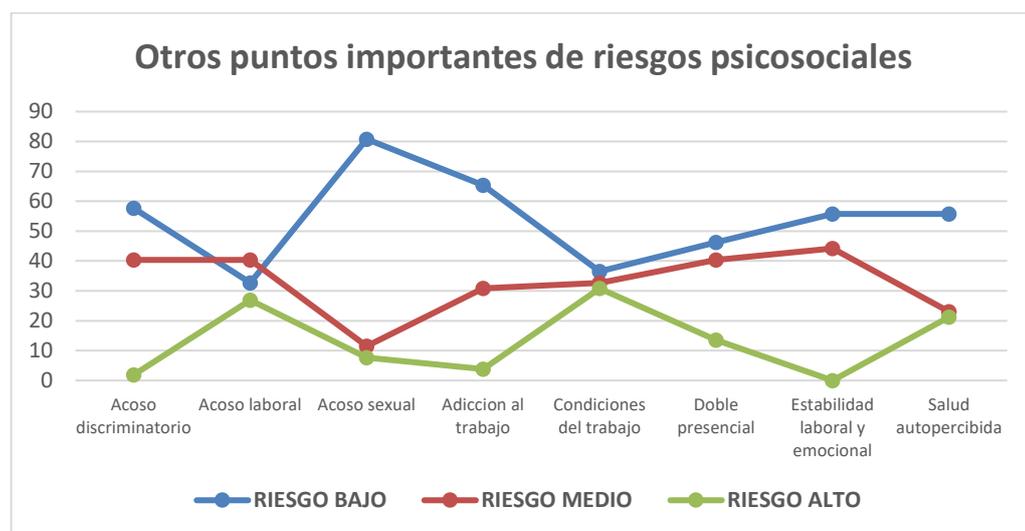


Gráfico 4. Otros puntos importantes de riesgos psicosociales

Fuente: Elaboración propia

El nivel de riesgo alto en general se manifiesta en una frecuencia baja, es recomendable abordarlos y desarrollar estrategias específicas para la disminución los riesgos identificados, sin embargo, se debe priorizar aquellos con niveles más altos de riesgo e intervenir oportunamente.

Variable: Desempeño Laboral

Del análisis de la variable desempeño laboral, hace referencia al nivel de eficiencia, efectividad y calidad con el que un individuo realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo, en relación con los objetivos y estándares establecidos por la organización. Los resultados presentados muestran la distribución de frecuencia y porcentaje para diferentes factores relacionados con la calidad, prevención de riesgos laborales y salud ocupacional y evaluación, en niveles que van desde malo a muy bueno, tal como se refleja en la tabla 4:

Tabla 4. Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL		
FACTORES DE CALIDAD	Frecuencia	Porcentaje
MALO	7	13
REGULAR	25	48
BUENO	15	38
MUY BUENO	5	10
TOTAL	52	100
FACTORES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Frecuencia	Porcentaje
MALO	19	36
REGULAR	31	60
BUENO	1	2
MUY BUENO	1	2
TOTAL	52	100
FACTORES DE EVALUACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
MALO	2	4
REGULAR	35	67
BUENO	11	21
MUY BUENO	4	8
TOTAL	52	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En las categorías “Factores de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional” y “Factores de Evaluación” 6 de cada 10 trabajadores tienen un nivel regular; en cambio, en las 3 categorías concuerda que 3 de cada 10 trabajadores presentan un nivel malo a bueno; se observa una disminución marcada en el nivel muy bueno.

En la categoría “Factores de Calidad” 4 de cada 10 trabajadores tienen un nivel regular de desempeño, lo que significa el 48%; 3 de cada 10 trabajadores tienen un nivel bueno de desempeño, es decir el 38%; y entre un nivel malo y muy bueno 1 de cada 10 trabajadores.

En las mismas proporciones se presenta la categoría “Factores de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional”, lo que implica un 60% regular, el 19% malo, y el 2% tanto para bueno y muy bueno.

La categoría “Factores de Evaluación” demuestra una relación de 7:3, con predominio en el nivel regular y la minoría distribuidos entre el nivel malo y muy bueno.

En el gráfico 5 se puede resumir el desempeño laboral en cuanto a su valoración malo, regular, bueno y muy bueno.

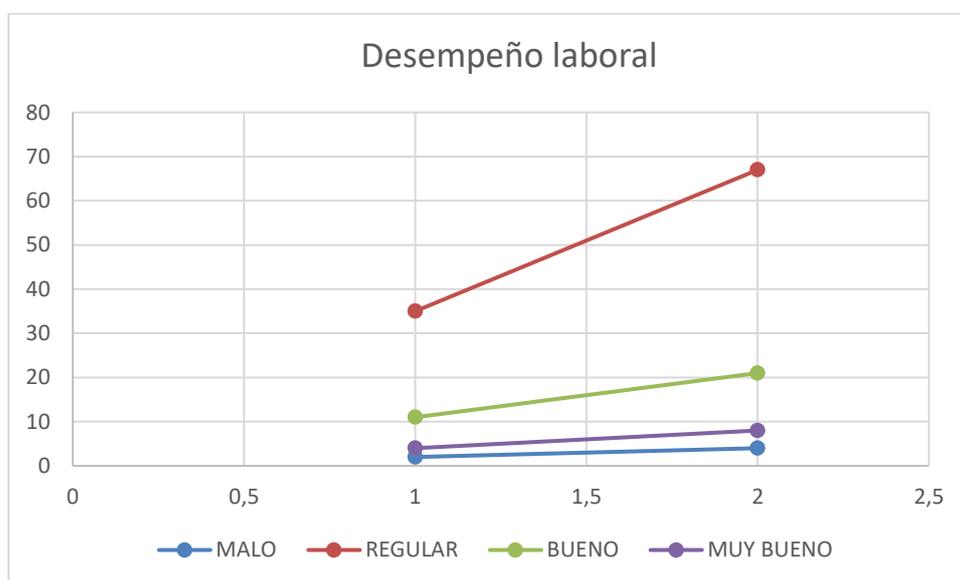


Gráfico 5. Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

De la asociación de los factores de riesgos psicosociales con el desempeño laboral y las variables sociodemográficas, como sexo, edad y experiencia laboral de los trabajadores administrativos del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje, se reflejan en las siguientes tablas:

Tabla 5. Relación riesgos psicosociales y desempeño laboral con la edad

VARIABLES	EDAD	25-34 AÑOS		35-43 AÑOS		44-52 AÑOS		IGUAL O SUPERIOR A 53		TOTAL	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
RIESGOS PSICOSOCIALES		13	25%	25	48%	9	17%	5	10%	52	100%
DESEMPEÑO LABORAL		15	29%	26	51%	7	13%	4	7%	52	100%

* F: frecuencia P: porcentaje

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que, en general, a medida que aumenta la edad, disminuye el porcentaje de trabajadores con un desempeño laboral eficiente. Así observamos en el grupo de edad de 25-34 años, el 29% tiene un desempeño laboral eficiente, mientras que en el grupo de 35-43 años, este porcentaje aumenta al 51%. Por otro lado, la percepción de riesgos psicosociales parece variar más entre los grupos de edad, sin una tendencia clara. Estos resultados sugieren que la edad podría desempeñar un papel importante en cómo los trabajadores perciben y manejan los riesgos psicosociales en el trabajo, lo que a su vez podría influir en su desempeño laboral.

Tabla 6. Relación riesgos psicosociales y desempeño laboral con el sexo

VARIABLES	SEXO	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
		F	P	F	P	F	P
RIESGOS PSICOSOCIALES		24	46%	28	54%	52	100%
DESEMPEÑO LABORAL		27	52%	25	48%	52	100%

* F: frecuencia P: porcentaje

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla muestra la relación entre el sexo de los trabajadores y su percepción de riesgos psicosociales, así como su desempeño laboral. Se observa que, tanto en hombres como en mujeres, el porcentaje de trabajadores que perciben riesgos psicosociales es similar, con un 46% en hombres y un 54% en mujeres. En cuanto al desempeño laboral, el 52% de los hombres tiene un desempeño laboral eficiente, mientras que en las mujeres este porcentaje es del 48%. Estos resultados sugieren que,

en esta muestra, no hay una diferencia significativa entre hombres y mujeres en cuanto a la percepción de riesgos psicosociales o el desempeño laboral.

Tabla 7. Relación riesgos psicosociales y desempeño laboral con la experiencia laboral, según años de experiencia laboral

EXPERENCIA	0-2 AÑOS		3-10 AÑOS		11-20 AÑOS		IGUAL O SUPERIOR A 21		TOTAL	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
RIESGOS PSICOSOCIALES	15	29%	26	51%	7	13%	4	7%	52	100%
DESEMPEÑO LABORAL	13	25%	25	48%	9	17%	5	10%	52	100%

* **F: frecuencia P: porcentaje**

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que la mayoría de los trabajadores con 3 a 10 años de experiencia laboral (51%) y con 0 a 2 años de experiencia laboral (29%) perciben riesgos psicosociales, mientras que aquellos con más de 21 años de experiencia tienen la menor proporción (7%). En cuanto al desempeño laboral, la mayoría de los trabajadores con 3 a 10 años de experiencia laboral (48%) tienen un desempeño eficiente, seguidos por aquellos con 11 a 20 años de experiencia (17%). Estos resultados sugieren que la percepción de riesgos psicosociales varía con la experiencia laboral, siendo más alta en los trabajadores con menos experiencia, mientras que el desempeño laboral tiende a ser mejor en aquellos con más experiencia.

c) Prueba de hipótesis

Para probar la H_1 , se aplicó la prueba de Rho de Spearman (tabla N.5), la misma que permite relacionar estadísticamente escalas de tipo Likert; de tal modo que las unidades de análisis de la muestra se ordenaron por rangos, en este sentido se considera: 0 como ausencia de correlación entre las variables jerarquizadas.

Significancia en el coeficiente bilateral inferior al 0.01

N = 52 casos de estudio

Las hipótesis planteadas en el estudio son:

Hipótesis (Hi): Existe una asociación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.

Hipótesis nula (Ho): No existe una asociación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.

Tabla 8. Correlación de variables

		Correlaciones	Riesgos psicosociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,260
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación		1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	52	52

**La correlación es significativa al nivel del 0.01 (bilateral) (2 –colas).

Interpretación: En este caso, se observa que el coeficiente de correlación entre las variables Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral tiene el valor de 1.000, lo que indica una correlación positiva perfecta entre estas dos variables; es decir, altamente significativa; por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

DISCUSIÓN

En base a los antecedentes científicos de la investigación y a los resultados obtenidos se plantea la discusión; en este sentido, se comparan estudios internacionales y nacionales, como se exponen a continuación:

En Portugal, se destaca la influencia significativa de la interacción entre factores individuales, laborales y riesgos psicosociales en el bienestar laboral. La relevancia de comprender la extensión de estos factores en diversos grupos de población, incluidos los trabajadores administrativos y la necesidad de implementar planes de intervención efectivos para abordar estos riesgos y promover entornos laborales seguros y saludables se confirma en este estudio. En el análisis del presente trabajo, se observó una interacción significativa entre las variables de desempeño laboral y riesgos psicosociales, con un 40.5% de los participantes presentando un desempeño laboral eficiente junto con riesgos psicosociales muy elevados, lo que respalda la validez y relevancia de los resultados obtenidos (Fernández & Pereira, 2016). En efecto en este trabajo se pudo evidenciar la interacción entre las variables desempeño laboral y riesgo psicosociales.

En el contexto mexicano, se evidencia el impacto de los riesgos psicosociales, como el conflicto de roles y el trabajo altamente emocional, en los niveles de angustia del personal administrativo. Se destaca la relevancia del apoyo social en el trabajo como un recurso importante para hacer frente a estos riesgos, según el modelo de Karasek. Así mismo encontramos resultados similares en cuanto a la importancia del apoyo social en la mitigación de los efectos negativos de los riesgos psicosociales, con un 32.5% de los participantes evaluados como muy buenos en desempeño laboral y un 67.5% con una calificación eficiente, lo que respalda la consistencia de estos hallazgos a nivel internacional y su aplicabilidad en diferentes contextos laborales (Prado-Gascó et al., 2020).

Investigaciones en Europa han revelado una preocupante correlación entre riesgos psicosociales, como el acoso, especialmente entre los adultos jóvenes. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar adecuadamente los riesgos psicosociales en entornos laborales para prevenir problemas de salud mental y reducir el riesgo de suicidio. Al comparar estos resultados con los obtenidos en el estudio, se observa una

consistencia en la influencia de los factores de riesgo psicosocial, como el acoso, en el bienestar laboral de los trabajadores, lo que subraya la relevancia de abordar estos problemas de manera integral y efectiva, con un 47.5% de los participantes enfrentando un riesgo muy elevado de riesgos psicosociales (Carballo et al., 2020).

En el Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil, dentro de su investigación identifica diversos riesgos psicosociales entre el personal administrativo, subrayando la importancia del apoyo social y la compensación psicológica para el bienestar laboral. Estos resultados son consistentes con nuestros hallazgos, donde se encontró que el apoyo emocional y el reconocimiento por parte de los superiores y colegas tenían un impacto positivo en la salud mental y el compromiso laboral de los trabajadores. La importancia de fomentar un ambiente de trabajo positivo y de proporcionar recursos adecuados para abordar los riesgos psicosociales se enfatiza en ambos estudios, lo que resalta la necesidad de estrategias integrales para mejorar el bienestar laboral en diferentes entornos laborales (Coronel & Loor, 2022).

En el transcurso de este estudio llevado a cabo en el Museo de la Ciudad de Quito, se recolectó información de una muestra de 40 empleados. Los participantes, con edades comprendidas entre 20 y 61 años, mostraron una distribución equitativa de género, siendo el 52.5% mujeres y el 47.5% hombres. La mayoría de los trabajadores posee formación académica de tercer y cuarto nivel, destacándose en el rango de 32 a 40 años de edad. En relación al desempeño laboral, el 32.5% fue evaluado como muy bueno, mientras que el 67.5% obtuvo una calificación eficiente. En cuanto a los riesgos psicosociales, el 47.5% enfrenta un riesgo muy elevado, el 30% un riesgo elevado y el 22.5% se encuentra en un nivel adecuado. El análisis bivariado revela que el 40.5% presenta un desempeño laboral eficiente junto con riesgos psicosociales muy elevados. Al evaluar la correlación mediante chi-cuadrado, se observa una relación inversa significativa entre el desempeño laboral y los riesgos psicosociales (0.1387 calculado vs. 5.99 teórico), indicando que a mayor riesgo psicosocial, menor es el desempeño laboral (Páez-Landeta et al., 2021).

Otro estudio señala la estrecha vinculación entre factores sociales, como el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales control del trabajo, la seguridad laboral y el apoyo social, y el bienestar mental de los trabajadores, aunque estos trabajadores enfrentan riesgos psicosociales, como el acoso, destacan un alto rendimiento en sus

tareas laborales, lo que sugiere la importancia de considerar no solo los riesgos, sino también los recursos disponibles en el entorno laboral (Van Der Molen et al., 2020).

Otra investigación aborda la gestión del riesgo psicosocial entre el personal administrativo, identificando la necesidad de enfoques holísticos y la implementación de intervenciones efectivas. Estos hallazgos subrayan la importancia de desarrollar estrategias prácticas y eficientes para abordar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral (Wischlitzki et al., 2020).

La comparación de los resultados de este estudio con investigaciones previas resalta la consistencia en la influencia de los factores de riesgo psicosocial, como el acoso, en el bienestar laboral de los trabajadores. Además, se reconoce la importancia de mejorar las condiciones de trabajo y se enfatiza la necesidad de estrategias específicas adaptadas a diferentes contextos laborales (Páez-Landeta et al., 2021).

Otro análisis realizado en un entorno médico confirma la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar laboral, destacando preocupaciones compartidas sobre la carga de trabajo y la falta de apoyo. Estos resultados subrayan la necesidad de abordar los riesgos psicosociales en diversos ámbitos laborales para mejorar la salud mental y el desempeño laboral de los empleados (Galarza Torresano et al., 2021).

Un estudio realizado en el ámbito educativo y otro en el sector de la salud evidencian la presencia de riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores. Estos hallazgos concuerdan con los resultados obtenidos, donde se observó una correlación entre los altos niveles de riesgo psicosocial y una disminución en el desempeño laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores. La implementación de estrategias de gestión del estrés y apoyo emocional se destacan como medidas importantes para mejorar el bienestar laboral y reducir los riesgos psicosociales, lo que refuerza la importancia de estas intervenciones en diferentes contextos laborales (Acome-Muñoz et al., 2021).

La investigación sobre las consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en una terminal portuaria resalta la necesidad de abordar las exigencias psicológicas para mejorar el rendimiento laboral en diferentes sectores. En este estudio, se encontró que los trabajadores portuarios enfrentaban una alta presión

para cumplir con los plazos de entrega, lidiar con condiciones laborales peligrosas y enfrentar la incertidumbre laboral debido a la naturaleza estacional de la industria. Estos factores contribuyeron a niveles significativos de estrés laboral y disminución del rendimiento entre los trabajadores portuarios. Además, se observó una correlación entre los altos niveles de estrés y un aumento en los accidentes laborales y errores en la carga y descarga de mercancías. Por lo tanto, se destaca la importancia de implementar medidas para reducir la carga de trabajo, mejorar la comunicación y proporcionar apoyo psicológico para promover un entorno laboral más seguro y productivo en las terminales portuarias (Llanos Encalada & Caicedo Torres, 2022).

CONCLUSIONES

Para establecer la asociación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje, primeramente, se caracterizó sociodemográficamente al personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.

De la identificación de los factores de riesgo psicosocial en la población de estudio, se reveló que las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, liderazgo, organización del trabajo, otros puntos importantes que aborda la dimensión, acoso discriminatorio, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo doble presencial, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida fueron clasificadas como de riesgo bajo. Por otro lado, las dimensiones de desarrollo de competencias, recuperación, soporte y apoyo; además de acoso laboral fueron identificadas como de riesgo medio. Además, la dimensión de margen de acción y control mostró niveles iguales de riesgo, tanto medio como bajo, destacando su particularidad en la distribución de riesgos.

La evaluación del desempeño laboral reveló patrones y tendencias significativas, permitiendo una comprensión más profunda de la eficacia laboral dentro del grupo estudiado. Estos patrones se centraron en varios aspectos clave, incluidos los factores de evaluación, la calidad del trabajo realizado y las prácticas de prevención de riesgos laborales, así como la seguridad y salud ocupacional. Al analizar los resultados, se observó una notable consistencia en ciertos aspectos del desempeño, como el cumplimiento de estándares y políticas establecidas, que se mantuvieron dentro de un rango considerado como desempeño regular. Se identificaron fortalezas en la ejecución de tareas específicas por parte de ciertos individuos, así como áreas que requerían mejoras. Además, se notaron patrones en la variabilidad del desempeño entre los empleados, lo que sugiere la influencia de factores como la capacitación, el liderazgo y los recursos disponibles en el lugar de trabajo. La evaluación también reveló tendencias temporales en el rendimiento laboral, como mejoras progresivas o declives en el desempeño a lo largo del tiempo. Estas tendencias proporcionaron información útil para identificar áreas que requerían atención inmediata, así como para reconocer y recompensar el progreso constante. En conjunto, los patrones y tendencias identificados

en la evaluación del desempeño laboral ofrecieron una visión completa de la efectividad laboral dentro del grupo estudiado, destacando la importancia de abordar tanto las fortalezas como las áreas de mejora para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Se estableció una conexión estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial, variables sociodemográficas y el desempeño laboral del personal administrativo, respaldando la relación planteada en la hipótesis. Los riesgos psicosociales, divididos en bajo (60%) y medio (40%), y desempeño laboral, que se evaluó en un 35%. Los resultados se analizaron mediante pruebas no paramétricas. Con base en esta correlación, no se encontró una relación significativa entre los niveles de riesgos psicosociales (bajo y medio) y el desempeño laboral (35%).

Se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que existe una relación directa y fuerte entre los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y su desempeño laboral.

Finalmente, se estructura un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales específico, mismo que se visualiza en anexos, basado en los resultados obtenidos, con el propósito de mitigar los factores de riesgo identificados y mejorar la salud y el rendimiento laboral del personal administrativo. Resultado de los riesgos psicosociales encontrados y el regular desempeño laboral que este presenta; en donde predomina el riesgo medio en lo psicosocial. Dicho Plan ofrece un enfoque integral y estructurado para comprender y gestionar estos aspectos críticos en el entorno laboral. Al realizar una caracterización sociodemográfica, identificar y clasificar los riesgos psicosociales, evaluar el desempeño laboral y analizar estadísticamente la relación entre estas variables, se establece una base sólida para la implementación de estrategias preventivas y de intervención.

El diseño e implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales permitirá mitigar los riesgos identificados y mejorar tanto la salud como el rendimiento laboral del personal administrativo, contribuyendo así a la creación de un ambiente laboral más saludable, productivo y sostenible en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.

RECOMENDACIONES

Se sugiere realizar evaluaciones periódicas para mantener actualizada la información sociodemográfica. Esto permitirá identificar cambios en la composición del personal y adaptar las estrategias de prevención y bienestar en función de las necesidades cambiantes.

Se recomienda implementar un sistema de monitoreo a través de encuestas o entrevistas para ayudar a identificar nuevos factores de riesgo emergentes y ajustar las estrategias de prevención de manera oportuna.

Es importante establecer indicadores claros y objetivos para evaluar el desempeño laboral. Se sugiere utilizar herramientas de evaluación de desempeño específicas y adaptadas a las características del personal administrativo del Distrito de Salud para obtener resultados más precisos y útiles.

Se sugiere implementar el plan integral que aborde los factores de riesgo identificados de manera específica y que incluya medidas preventivas y correctivas. Este plan debe ser participativo e involucrar a todo el personal administrativo, y debe ser revisado y actualizado periódicamente en función de los resultados de las evaluaciones y la evolución de los riesgos psicosociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acome-Muñoz, M. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador TT - Psychosocial factors and teaching performance at a higher technological institute in Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254–1268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lang=es
- Baumann, H., Heuel, L., Bischoff, L. L., & Wollesen, B. (2023). mHealth interventions to reduce stress in healthcare workers (fitcor): study protocol for a randomized controlled trial. *Trials*, 24(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s13063-023-07182-7>
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the copenhagen psychosocial questionnaire version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk management in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>
- Brown, C. E., Schwatka, N., Dexter, L., Dally, M., Shore, E., Tenney, L., & Newman, L. S. (2021). The importance of small business safety and health climates during covid-19. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), 81–88. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002080>
- Cabero-almenara, J., Barroso-osuna, J., Jesús, J., & Antonio, G. (2023). T-MOOC , cognitive load and performance: analysis of an experience. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 26(1), 99–113. <https://doi.org/10.6018/reifop.542121>
- Carballo, J. J., Llorente, C., Kehrmann, L., Flamarique, I., Zuddas, A., Purper-Ouakil, D., Hoekstra, P. J., Coghill, D., Schulze, U. M. E., Dittmann, R. W., Buitelaar, J.

- K., Castro-Fornieles, J., Lievesley, K., Santosh, P., Arango, C., Sutcliffe, A., Curran, S., Selema, L., Flanagan, R., ... Aitchison, K. (2020). Psychosocial risk factors for suicidality in children and adolescents. *European Child and Adolescent Psychiatry*, 29(6), 759–776. <https://doi.org/10.1007/s00787-018-01270-9>
- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2019). Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>
- Coronel, T. C., & Loor, K. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 22(36), 110–122. <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.echttps://orcid.org/>
- Dong, J., Zhu, Y., & Feng, H. (2023). The anti-cariogenic effect of fluoride iontophoresis on sound enamel under different working conditions: an in vitro study. *Materials Research Express*, 10(3). <https://doi.org/10.1088/2053-1591/acbd17>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saude Publica*, 50(24), 1–14. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Figueredo, J. M., García-Ael, C., Gragnano, A., & Topa, G. (2021). The mediating role of work-health balance in the relationship between perceived work ability and affective job satisfaction. *Psihologijske Teme*, 30(3), 547–572. <https://doi.org/10.31820/pt.30.3.8>
- Galarza Torresano, I. D., Tocto Villarreal, B. T., & Peñaloza Montenegro, B. C. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>
- Iglesias Martínez, E., Yáñez Legaspi, P., Agulló-Tomás, E., & Llosa, J. A. (2023). Psychosocial Risk in COVID Context: The Impact of Economic Factors and

- Labour Protection Policy (ERTEs) in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3).
<https://doi.org/10.3390/ijerph20031824>
- Jarosch, G. (2021). Searching for Job Security and the Consequences of Job Loss. *National Bureau of Economic*, 1(1), 1–58. <https://doi.org/10.3386/w28481>
- Johnston, K., & Baker, J. (2020). Waste Reduction Strategies: Factors Affecting Talent Wastage and the Efficacy of Talent Selection in Sport. *Frontiers in Psychology*, 10(January), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02925>
- Levett, D. Z. H., & Grimmett, C. (2019). Psychological factors, prehabilitation and surgical outcomes: evidence and future directions. *Anaesthesia*, 74, 36–42.
<https://doi.org/10.1111/anae.14507>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11.
<https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Llanos Encalada, M., & Caicedo Torres, C. A. (2022). CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA TERMINAL PORTUARIA EN GUAYAQUIL. *Sinergia*, 13(1), 33–57.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lang=es
- Macleod, C. I., Reynolds, J. H., & Delate, R. (2024). Violence Against Women Who Sell Sex in Eastern and Southern Africa: A Scoping Review. *Trauma, Violence, and Abuse*, 25(1), 691–703. <https://doi.org/10.1177/15248380231160847>
- Ogden, C. L., & Tutty, L. M. (2024). “We Get Our Healing Through Traditional Ways”: Canadian Indigenous Women’s Use of Violence Against Women Shelters, Mainstream Counseling, and Traditional Healing. *Violence Against Women*.
<https://doi.org/10.1177/10778012241230327>
- Olsen, A. A., & Huang, F. L. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey. *Education*

Policy Analysis Archives, 27(11). <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>

Páez-Landeta, R. P., Santamaría-Albuja, H. M., Albán-Medina, M. J., Albán-Pérez, G. G., & Landeta-Bejarano, L. G. (2021). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *Uda Akadem*, 7, 8–27. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi7.368>

Potter, R. E., Dollard, M., Lerouge, L., Jain, A., & Leka, S. (2024). National Policy Index (NPI) for worker mental health and its relationship with enterprise psychosocial safety climate. *Safety Science*, 172(December 2022), 106428. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106428>

Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M. T., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L., & Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11(September), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>

Schneider, J., Talamonti, D., Gibson, B., & Forshaw, M. (2022). Factors mediating the psychological well-being of healthcare workers responding to global pandemics: A systematic review. *Journal of Health Psychology*, 27(8), 1875–1896. <https://doi.org/10.1177/13591053211012759>

Schneider, S., Niederberger, M., Kurowski, L., & Bade, L. (2023). How can outdoor sports protect themselves against climate change-related health risks? – A prevention model based on an expert Delphi study. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 27(1), 37–44. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2023.11.002>

Schuller, K. (2020). Interventions as the centrepiece of psychosocial risk assessment – why so difficult? *International Journal of Workplace Health Management*, 13(1), 61–80. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2018-0098>

Taheri, R. H., Miah, S., & Kamaruzzan. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>

Tamunomiebi, M. D., & Mezeh, A. A. (2021). Workplace Stressors and Employee Performance: A Conceptual Review. *Asian Journal of Economics, Business and*

Accounting, 21(4), 58–67. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2021/v21i430371>

Van Der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & De Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), 1–11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>

Wischlitzki, E., Amler, N., Hiller, J., & Drexler, H. (2020). Psychosocial Risk Management in the Teaching Profession: A Systematic Review. *Safety and Health at Work*, 11(4), 385–396. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.007>

Yoon, K. H., Kim, B. Y., & Eom, J. G. (2019). The effects of job crafting on career success of multinational corporations' employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 213–225. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.213>

ANEXOS

1. PLAN DE PREVENCIÓN

Promoción del Bienestar Laboral y Optimización del Desempeño

Objetivo General

Mejorar el bienestar de los empleados administrativos y optimizar su desempeño laboral en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje.

Actividades y Recursos Asociados

Evaluación Periódica de Riesgo Psicosocial:

Actividad: Realizar evaluaciones semestrales de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Recursos: Personal de recursos humanos, herramientas de encuestas y retroalimentación de los empleados.

Programas de Bienestar y Salud Mental:

Actividad: Implementar programas regulares de bienestar y salud mental, que incluyan ejercicios de relajación, sesiones de mindfulness y capacitación en habilidades de afrontamiento.

Recursos: Facilitadores capacitados, material didáctico, espacio para actividades.

Formación en Habilidades de Afrontamiento:

Actividad: Ofrecer capacitación en habilidades de afrontamiento y gestión del estrés para todos los empleados.

Recursos: Instructores, material de formación.

Apoyo Psicológico:

Actividad: Establecer un servicio de apoyo psicológico confidencial para

los empleados que lo requieran.

Recursos: Psicólogos o consejeros capacitados, espacio para consultas.

Comunicación Abierta y Participación:

Actividad: Fomentar una comunicación abierta entre la gerencia y los empleados, incluyendo reuniones regulares de retroalimentación y la creación de comités de bienestar.

Recursos: Personal de recursos humanos, facilitadores de reuniones.

Desarrollo de Habilidades Laborales:

Actividad: Ofrecer oportunidades de desarrollo de habilidades laborales y capacitación continua para el personal administrativo.

Recursos: Instructores, material de formación.

Monitoreo Continuo:

Actividad: Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto de las intervenciones implementadas y ajustarlas según sea necesario.

Recursos: Personal de seguimiento y evaluación.

Cultura Organizacional Saludable:

Actividad: Promover una cultura organizacional que valore el bienestar y el equilibrio entre trabajo y vida personal, implementando políticas de flexibilidad laboral y medidas que apoyen el bienestar general de los trabajadores.

Recursos: Personal de recursos humanos, especialistas en políticas laborales.

Cronograma:

Semestre 1:

Evaluación de riesgo psicosocial.

Lanzamiento de programas de bienestar y salud mental.

Inicio de capacitación en habilidades de afrontamiento.

Semestre 2:

Continuación de programas de bienestar y salud mental.

Continuación de la capacitación en habilidades de afrontamiento.

Establecimiento del servicio de apoyo psicológico.

Semestre 3:

Comunicación abierta y participación.

Desarrollo de habilidades laborales.

Monitoreo continuo de las intervenciones.

Semestre 4:

Cultura organizacional saludable.

Evaluación de resultados y ajustes.

Seguimiento y Evaluación:

Se llevará a cabo una evaluación continua del impacto de las actividades implementadas a través de indicadores de bienestar laboral, encuestas de satisfacción y métricas de desempeño laboral. Los resultados se utilizarán para realizar ajustes y mejoras según sea necesario.

Este plan de prevención tiene como objetivo abordar los factores de riesgo psicosocial y promover un ambiente laboral saludable que mejore el bienestar y el desempeño del personal administrativo en el Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje. La implementación de estas actividades contribuirá a crear un entorno laboral más saludable y productivo.

2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. Estimado/a participante: (*nombre del entrevistado*)

La presente investigación tiene como objetivo realizar (*nombre del Proyecto de investigación* -----
-----), Los resultados de este estudio servirán para el desarrollo del proceso de investigación y únicamente con fines académicos.

¿Acepta usted de forma libre y voluntaria participar en esta investigación y es consciente de que sus respuestas proporcionadas servirán para desarrollar el (*nombre del proyecto de investigación*-----

Si () No ()

2. Compromiso

Por su aceptación el/la participante autoriza y se compromete a:

- 2.1. Proveer información real y verídica durante la entrevista.
- 3.2. Autorizar que la entrevista sea escrita en el formato o grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.
- 2.3. Aceptar la toma de fotografías durante el desarrollo de la entrevista.

3. Confidencialidad:

- 3.1. La información obtenida en la presente entrevista es confidencial, es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
- 3.2. La información proporcionada por el/la participante será utilizada única y exclusivamente con fines académicos de investigación.
- 3.3. Cada entrevista recibirá un código por participante, que solo podrá conocer el investigador responsable del presente estudio.

3.4. La entrevista será realizada en un ambiente propicio que estimule la comunicación y el anonimato elegido por el/la participante de ser el caso.

f): Fecha:

Firma del entrevistado

C.C

Nombre investigador

Firma del investigador..... Fecha:

3. Instrumento para identificar Riesgo psicosocial, y datos etnográficos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro-ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

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

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

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

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Ítem					
	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
	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)
Ítem					
	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

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

4. Instrumento para desempeño laboral

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				
FOR-SSO-006				
DATOS DEL EVALUADO		PERIODO A EVALUAR		RECOMIENDA CONTRATACION
NOMBRE:		DE PRUEBA DE 90 DIAS		<i>Marque con una X</i> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> TIPO DE CONTRATACIÓN
DEPARTAMENTO:		PLAZO EVENTUAL 3 MESES		
AREA:		PLAZO EVENTUAL 6 MESES		
CARGO:		PLAZO INDEFINIDO		
TIEMPO EN EL PUESTO:		FECHA DE EVALUACIÓN:		
TIEMPO EN LA EMPRESA:				

FALTAS COMETIDAS		DESCRIPCION DE FALTA COMETIDA
ADVERTENCIAS	2	
SANCIÓN LEVE	1	
SANCIÓN MEDIA	0	
SANCIÓN GRAVE	0	
OBSERVACIÓN:		

OBJETIVO DEL CARGO:
Persona responsable de
RESPONSABILIDADES:

INSTRUCCIONES

- Este formato debe ser elaborado en forma conjunta con el colaborador.
- Para elaborar la parte correspondiente a los factores de comportamiento se debe:
 - Llenar en su totalidad la información solicitada
 - Ubicar el desempeño del empleado en cada uno de los factores agregando un número 1 en la casilla que corresponde de acuerdo al puntaje concedido:

ESCALA VALORACION	PUNTAJE	INTERPRETACION DE RESULTADOS	
		PUNTAJE	EVALUACION
MALO	1	De 80 a 100	Excelente, pasa la evaluación con muy buen desempeño.
REGULAR	2	De 70 a 79	Muy Satisfactorio, pasa la evaluación, requiriere algunos esfuerzos.
BUENO	3	De 50 a 69	Satisfactorio, pasa la evaluación condicionado a un seguimiento.
MUY BUENO	4	Menos de 50	Insatisfactorio, no pasa el periodo de evaluación
EXCELENTE	5		

Por favor, evalúe cada afirmación ingresando un número 1 en la casilla que corresponde, dependiendo de la calificación que quiera asignar.

FACTORES DE EVALUACIÓN	CALIFICACION				
	1	2	3	4	5
Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer efectivamente la posición contratada.		1			
Controla en forma consistente y cuidadosa su trabajo, buscando siempre la mejora.		1			
Cumple con las metas establecidas para el puesto que fue contratado.		1			
Usa efectivamente y con protección los recursos y herramientas otorgados para ejecutar su labor.		1			
Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones difíciles en un tiempo y manera apropiada.		1			
Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.		1			
Toma iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se reta, para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.		1			
Se dirige al personal con respeto y justicia, desarrolla efectivas relaciones de trabajo, con los jefes, colegas y/o personal a cargo. Solicita y brinda retroalimentación.		1			
TOTAL	0	16	0	0	0
Favor indicar FORTALEZAS particulares del colaborador.	Favor indicar cuáles podría ser la DEBILIDADES que tiene el colaborador.				
Sugerencias para mejorar el desempeño					

EVALUADOR

COLABORADOR

Nombre: _____

FACTORES DE CALIDAD	CALIFICACION				
	1	2	3	4	5
Cumple con las Normas de Calidad en el servicio al cliente establecidas en la compañía			1		
Mantiene conocimiento sobre las actividades, documentación y funcionamiento de las diferentes etapas del proceso a su cargo.			1		
Establece los tiempos adecuados en su trabajo para el cliente interno y externo de la Compañía			1		
Comunica problemas que se encuentre en el proceso a su jefe de inmediato	1				
Desarrolla su trabajo en función de equipo logrando los objetivos y metas grupales	1				
TOTAL	2	0	9	0	0

FACTORES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD OCUPACIONAL	CALIFICACION				
	1	2	3	4	5
Coopera y promueve la gestión de prevención de riesgos laborales de la organización.		1			
Cumple con las responsabilidades descritas en el Reglamento de Seguridad y Salud y el Reglamento interno de la empresa	1				
Mantiene limpio y en buen estado su lugar de trabajo.	1				
Vela por el cuidado integral de su salud física y mental	1				
Ayuda a eliminar o disminuir los factores de riesgos que se presenten en el desarrollo de sus actividades laborales	1				
Ayuda y promueve el mejoramiento del clima laboral	1				
Acata en su totalidad las disposiciones y recomendaciones dictadas por el Responsable de Prevención de Riesgos, Comité Paritario y su Jefe inmediato	1				
TOTAL	6	2	0	0	0
Favor indicar FORTALEZAS particulares del colaborador.	Favor indicar cuáles podría ser la DEBILIDADES que tiene el colaborador.				
Sugerencias para mejorar el desempeño					

EVALUADOR
Nombre: _____

COLABORADOR

Puntos obtenidos	35,00
Promedio de Desempeño (%)	REGULAR