

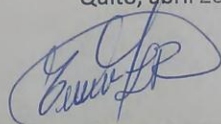
DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **TATIANA MARCELA LOACHAMIN RAMIREZ**, con CC. 172248184-1, autora del trabajo de graduación intitulado: "**DISEÑO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PRIMER SEMESTRE 2016, PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO PSIQUIÁTRICO SAGRADO CORAZÓN DE LA CIUDAD DE QUITO.**", previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la Facultad de Psicología.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, abril 2017



TATIANA MARCELA LOACHAMIN RAMIREZ
CC. 172248184-1



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA
ORGANIZACIONAL

DISEÑO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL
PRIMER SEMESTRE 2016 PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO PSIQUIÁTRICO
SAGRADO CORAZÓN DE LA CIUDAD DE QUITO.

DIRECTOR: MTR. MARTHA PATRICIA SILVA

TATIANA MARCELA LOACHAMIN RAMÍREZ

QUITO, 2017

DEDICATORIA

A mis padres por todo su infinito amor y sobre todo paciencia en todo momento de mi vida, por ser parte de mis alegrías y fracasos y darme esa motivación para siempre seguir con mis sueños.

A mi hermano por darme esos ánimos y su apoyo incondicional.

A toda mi familia que siempre ha estado conmigo en todo y para todo.

A todos ustedes está dedicado esto por todo el amor y felicidad que siempre me brindan.

AGRADECIMIENTOS

A los docentes de la Universidad por ser guías durante este proceso hacia la vida profesional.

A Martha Patricia, por ser una guía en este proyecto, por su paciencia y sus enseñanzas.

A Gabriela Hernández, Norma Aguiar y Daniela Lara por abrirme las puertas del IPSC, por su amistad y su ayuda y apoyo para el desarrollo de este proyecto.

A mi familia, a mis amigos que me han dado ánimos para culminar con esta meta de vida.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está orientada al estudio de los riesgos psicosociales en el Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón, el cual maneja su línea de actividad en las ramas de Atención Psiquiátrica y Salud Mental. El trabajo en una Institución Psiquiátrica conlleva un entorno complejo para los empleados quienes la mayor parte del tiempo interactúan con el dolor y sufrimiento de los pacientes, de esta manera es indispensable conocer cómo esto afecta esto en la realidad laboral, y su influencia en la aparición de factores de riesgos psicosociales, sus causas y consecuencias en caso de prevalencia, así como el desarrollo de un plan de prevención que permita mitigar los riesgos encontrados.

Se realizó un estudio iniciando desde la Historia de la seguridad y salud ocupacional, y como a través de los años se han promulgado leyes a favor de los trabajadores en pro de su seguridad, los riesgos psicosociales y sus distintos instrumentos de evaluación, utilizando el más pertinente para este proyecto, en este caso el F-Psico validado por el Instituto de Seguridad e Higiene Laboral (INSHT).

Los resultados obtenidos posteriores a la evaluación fueron analizados, encontrando resultados de riesgos desde nivel elevado hasta adecuado, permitiendo generar un plan de prevención con actividades acorde a las necesidades.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	III
CAPÍTULO I. MARCO INTRODUCTORIO	1
1.1. Tema.....	1
1.2. Datos de la Organización	1
1.2.1. Nombre:	1
1.2.2. Actividad:.....	1
1.2.3. Ubicación	1
1.2.4. Características	1
1.2.5. Contexto	2
1.2.6. Misión.....	2
1.2.7. Visión	2
1.2.8. Objetivos de la organización	3
1.2.9. Organigrama.....	3
1.3. Antecedentes	4
1.4. Justificación.....	4
1.5. Objetivos	6
1.5.2. Específicos	6
2. CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	7
2.1. Seguridad y Salud Ocupacional	7
2.1.1. Historia de la Seguridad y Salud Ocupacional.....	7
2.1.2. Revolución industrial	8
2.1.3. Historia de la Seguridad Industrial en el Ecuador.....	9
2.2. Riesgos Laborales	10

2.2.1.	Clasificación de los Riesgos Laborales	10
2.3.	Normativa Legal.....	13
2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador	13
2.3.2.	Código del trabajo	14
2.3.3.	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
2.3.4.	IESS- Seguro General de Riesgos del Trabajo.....	16
2.4.	INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL.....	16
2.4.1.	Características laborales en Instituciones de Salud.....	16
2.4.1.1.	Jornadas de trabajo en Casa de Salud.....	17
2.4.2.	Instituciones de Salud Mental en el Ecuador	18
2.4.2.1.	Recursos Humanos en atención de salud mental en el Ecuador	18
2.5.	RIESGOS PSICOSOCIALES.....	19
2.5.1.	Definición.....	19
2.5.2.	Características	21
2.5.3.	Factores de Riesgo Psicosocial	21
2.5.4.	Clasificación de factores de Riesgo Psicosocial	22
2.5.4.1.	F-PSICO	23
2.5.4.2.	Factores de Riesgo Psicosocial según la OIT.....	24
2.5.4.3.	Factores de Riesgo Psicosocial según Villalobos	25
2.6.1.	Plan de Prevención	30
2.6.1.4.	Beneficios del plan de prevención	31
3.	CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	32
3.1.	Tipo de investigación	32
3.2.	Diseño de la investigación.....	32
3.3.	Población y muestra	32

3.4.	Recolección de la información.....	33
3.5.	Socialización de la evaluación	37
3.6.	Aplicación del Instrumento	37
3.7.	Procesamiento de datos	37
3.8.	Análisis e interpretación de resultados.....	38
3.8.1.	Descripción de los resultados.....	39
3.8.1.1.	Factores de riesgo muy elevado	39
3.8.1.2.	Factor de riesgo elevado.....	41
3.8.1.3.	Factor de riesgo moderado	43
3.8.1.4.	Situación adecuada.....	45
CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....		57
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		65
Conclusiones.....		65
Recomendaciones		66
BIBLIOGRAFÍA		67
ANEXOS		1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clasificación Riesgos Laborales	11
Tabla 2: Factores de Riesgo Psicosocial según la OIT	24
Tabla 3: Factores de Riesgo Psicosocial según Villalobos	27
Tabla 4: Tamaño de la muestra	33
Tabla 5: Factores de Riesgo Psicosocial	38
Tabla 6: Participación/Supervisión	58
Tabla 7: Demandas Psicológicas.....	60
Tabla 8: Carga de trabajo	62
Tabla 9: Relaciones y Apoyo social.....	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Organigrama IPSC.....	3
Gráfico 2 Clasificación Riesgos Laborales.....	10
Gráfico 3: Resultados Globales	39
Gráfico 4: Participación	40
Gráfico 5: Supervisión	41
Gráfico 6: Demandas Psicológicas	42
Gráfico 7: Tiempo de trabajo	44
Gráfico 8: Trabajo rutinario	46
Gráfico 9: Sentido del trabajo	46

CAPÍTULO I. MARCO INTRODUCTORIO

1.1. Tema

Diseño de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales para el primer semestre 2016 para el personal del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón de la Ciudad de Quito.

1.2. Datos de la Organización

1.2.1. Nombre: Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón.

1.2.2. Actividad:

El Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón de Jesús fue fundado en 1971 por iniciativa del arzobispo Pablo Muñoz Vega con la intención de crear un espacio que brinde mejor atención a los pacientes mentales y es regentado por las Hermanas Hospitalarias. Desde sus inicios ha tenido entre sus objetivos prioritarios, proporcionar a los enfermos acogidos en el Instituto, una oferta de atención integral que abarca los aspectos físicos, psíquicos, sociales y espirituales. (Planificación Estratégica 2015-2018, 2015).

1.2.3. Ubicación:

Av. Manuel Córdova Galarza Km 1, Quito. (02) 249-0860

1.2.4. Características:

El Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón (IPS) está orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios garantizándoles la accesibilidad, oportunidad, pertinencia, seguridad y continuidad con énfasis en prevención, tratamiento y reinserción en el entorno habitual, bajo una atención integral de su enfermedad. (Planificación Estratégica 2015-2018, 2015).

1.2.5. Contexto

El IPS tiene su línea de actividad en las ramas de Atención Psiquiátrica y Salud Mental, Cuidados Paliativos, Medicina General, Intervención en crisis e Intervención y Tratamiento de adicciones, siendo principalmente los usuarios aquellos que necesitan este tipo de atención especializada. (Identidad y Misión, 2013).

1.2.6. Misión

La Misión sanadora de Jesús Consiste: en la Acogida, Asistencia, Cuidado especializado y preferente a los enfermos mentales, a personas con discapacidad Física o Psíquica y otros enfermos, teniendo en cuenta las necesidades y urgencias de cada tiempo y lugar, con preferencia a los más pobres y marginados. Desde una Visión Humanista y cristiana de la persona, considerada en su unidad y dignidad inviolables, acoge a todos sin distinción alguna. (Planificación Estratégica 2015-2018, 2015).

1.2.7. Visión

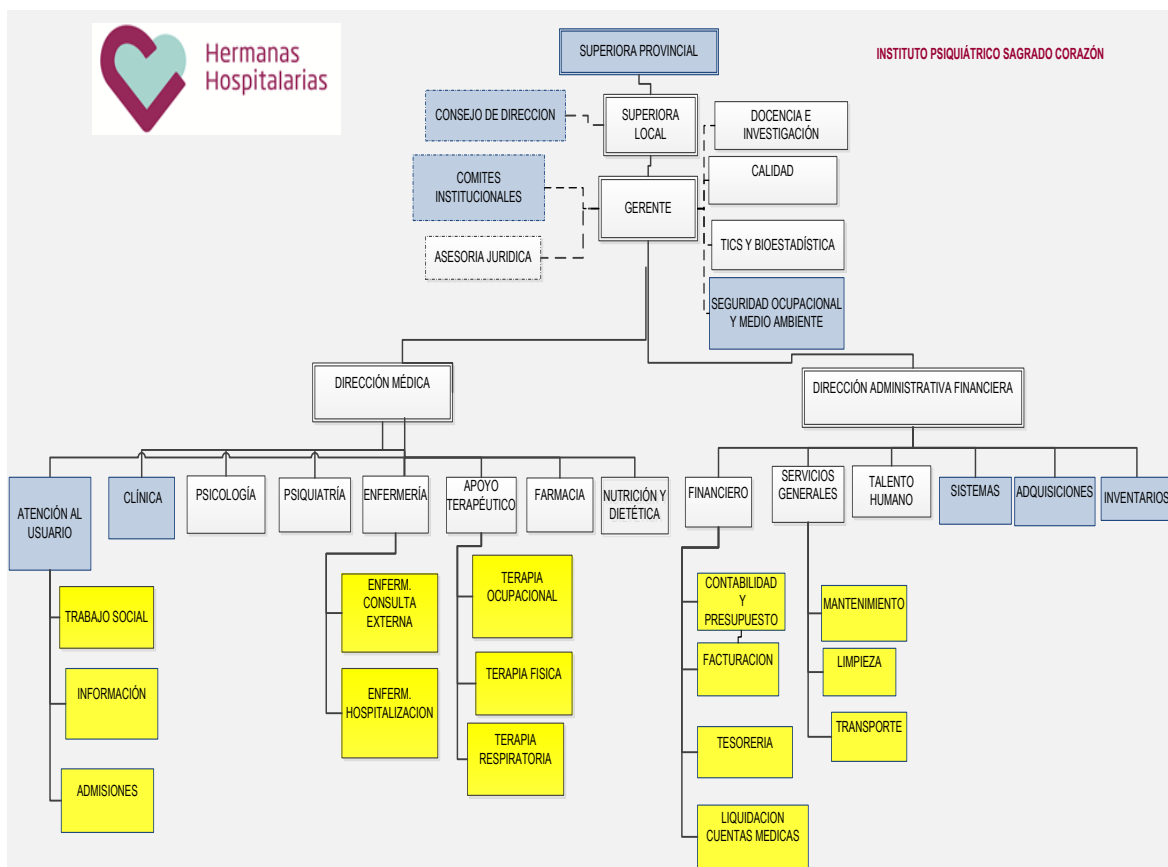
Para el 2018, el Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón se constituye en el referente a nivel nacional en servicios de la salud mental, tratamiento de adicciones y cuidados paliativos, en el ámbito de la atención hospitalaria, ambulatoria, comunitaria y docente, acreditados en base al mejoramiento continuo y la investigación científica, diversificando sus prestaciones con procesos seguros e inclusivos, enfocados a las necesidades de la población, dentro de un marco de identidad que respeta los valores de la comunidad hospitalaria. (Planificación Estratégica 2015-2018, 2015).

1.2.8. Objetivos de la organización

1. Mantener personal especializado, competente, capacitado, comprometido y motivada en cada una de las áreas para el logro de los objetivos institucionales.
2. Gestionar la organización con criterios de sostenibilidad y crecimiento.
3. Mantener políticas y planes institucionales de docencia e investigación.
4. Desarrollar un sistema de información integrada e integral. (Planificación Estratégica 2015-2018, 2015).

1.2.9. Organigrama

Gráfico 1: Organigrama IPSC



Elaborado por: Tatiana Loachamin

Fuente: Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón

1.3. Antecedentes

Los riesgos psicosociales representan un gran problema en el área organizacional, el crecimiento económico y el de las empresas, la constante globalización y las nuevas exigencias en el campo laboral han dado lugar a la aparición de situaciones laborales que pueden dañar la salud de los trabajadores, en este caso, el trabajo en una Institución Psiquiátrica conlleva un entorno complejo para los empleados quienes la mayor parte del tiempo interactúan con el sufrimiento de los pacientes, de esta manera es indispensable conocer la manera en cómo afecta en el ambiente laboral, en la salud y bienestar de los trabajadores. El Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón cuenta hasta el mes de Enero del 2016 con 232 empleados los cuáles se dividen en tres áreas específicas: Servicios Generales (Empleados de limpieza y mantenimiento), Asistencial (Área médica: enfermeros, médicos, auxiliares de enfermería, terapeutas físicos y ocupacionales, psicólogos y psiquiatras; nutrición y cocina) y Administrativos (RR.HH, administrativa financiera y atención al público).

El Instituto actualmente no ha realizado ningún estudio referente a los riesgos psicosociales, es por ello, que es importante realizar esta investigación ya que si se desconoce acerca de este problema, causas, consecuencias no se podrá tomar las medidas necesarias. Esta investigación brinda la oportunidad de realizar un diseño de plan de prevención a través de un análisis de la situación en la Institución, pues al mantenerse el desconocimiento de los riesgos en el futuro puede ser perjudicial para la organización y sus empleados.

1.4. Justificación

El diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales es imprescindible para los trabajadores del IPS teniendo en cuenta que se presta servicios de atención a pacientes con trastornos mentales, su ambiente laboral se torna complejo por lo cual es necesario conocer los riesgos existentes y tomar precauciones al respecto. A través de un estudio previo de los distintos riesgos psicosociales se prevé estructurar un plan de prevención estableciendo diferentes medidas, técnicas o propuestas para conseguir los objetivos planteados, con el fin

de minimizar las consecuencias en el personal del Instituto, además de brindar la seguridad oportuna en cada una de sus actividades.

Para José Cortez Díaz (2007) los factores psicosociales se pueden definir como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa, por una parte el contenido del trabajo, el entorno en el que se desarrolla, por otro lado la persona con sus características individuales y su entorno extra laboral que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador.

Mansilla, ((n.d)) menciona que los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Los beneficiarios de esta disertación será el IPSC que en los últimos meses ha identificado la necesidad de evaluar las condiciones laborales de los trabajadores, a fin de establecer los mecanismos adecuados que contribuyan al bienestar laboral, a través de la investigación se logrará tener conocimiento de los riesgos psicosociales y adoptar estrategias a través de un plan de prevención, que aportará al desarrollo de herramientas eficaces para la empresa en el área de seguridad y salud ocupacional. De igual manera esta investigación ampliará el conocimiento de la investigadora en el campo de los Riesgos Psicosociales, y poder aplicar los conocimientos de Psicología aprendidos durante la carrera, contribuyendo a cambios positivos en la organización.

La investigación es viable pues cuenta con la aprobación del IPS el cual brinda la apertura para obtener la información necesaria en el desarrollo del trabajo.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Diseñar un plan de prevención de Riesgos Psicosociales para el Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón con la finalidad de garantizar la salud, integridad física y psicológica del personal.

1.5.2. Específicos

1. Establecer la investigación teórica de riesgos psicosociales.
2. Identificar las características de las Instituciones de Salud Mental.
3. Determinar los riesgos psicosociales en el personal del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón.
4. Diseñar un plan de prevención de Riesgos Psicosociales.

2. CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Seguridad y Salud Ocupacional

2.1.1. Historia de la Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad y la salud ocupacional han ido tomando valor a través de los años por la necesidad de establecer condiciones laborales adecuadas para el bienestar del ser humano como trabajador. A través de la historia podemos entender como la seguridad laboral ha ido evolucionando, en la antigüedad ya existen rastros de cómo los primeros seres humanos tenían la necesidad de trabajar para sobrevivir y mantenerse alejados del peligro, según Trujillo, el hombre primitivo aprendió a defenderse del medio como una reacción natural a su deseo de supervivencia. En la cultura egipcia se daba tratamiento especial a los guerreros, fabricantes y ensambladores de las armas para los cuales existían reglamentos especiales del trabajo. Del mismo modo “en la antigua Mesopotamia se presenta la ley del Talión, en la cual se establecían los contratos de trabajo con horarios fijos y tres días de descanso obligatorios al mes” (Trujillo, 2014).

La antigua Grecia era conocida en su época por sus avances científicos, su rica cultura y desarrollo de conocimientos, en ella nace Hipócrates, conocido como el padre de la medicina, “Hipócrates escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, a quienes recomendaba tomar baños higiénicos para evitar la saturación de plomo, así como fuertes padecimientos futuros que podrían sufrir por el tipo de labores” (Arias, 2012, pág. 47). Ya en este tiempo el autor cimienta las bases para comprender más adelante sobre las enfermedades profesionales, y como se relacionaban con el ambiente social, familiar y laboral, en esta época le daban importancia a la influencia del entorno sobre el trabajador.

No solo en la antigua Grecia se estudiaba casos sobre enfermedades originadas a partir del trabajo al cual se dedicaban, si bien es cierto que Hipócrates fue pionero en el ámbito de la salud, otros grandes sabios aportaron con estudios sobre este tema, así en Roma Plinio y Galeno describieron los efectos de la manipulación de elementos peligrosos para la salud. “La toxicidad por mercurio

fue descrita por Plinio y Galeno, así como los efectos del plomo en los trabajadores de mina”(Arias, 2012, pág. 47).

Con los constantes avances en la ciencia, investigaciones y estudios a través de la Historia, no sólo existe una preocupación con respecto a la exposición a elementos dañinos para la salud, sino a todos los factores que afectan el equilibrio y desarrollo de los trabajadores, implementando las primeras leyes en pro de la clase obrera.

El inicio del Renacimiento marca un nuevo pensamiento en el hombre, su bienestar, consideración, y desarrollo en diferentes campos de la ciencia, además con la creación de la imprenta que marca un comienzo en la educación del hombre, se editan diversos documentos sobre las enfermedades profesionales y aparecen los primeros textos sobre salud ocupacional. “A finales de 1600 Bernardino Ramazzini publicó el primer libro que puede considerarse como un completo tratado de enfermedades ocupacionales, con nombre de *De Mobbis Artificum Diatriba*, que sentó un precedente muy importante en materia de salud ocupacional” (Arias, 2012, pág. 48).

2.1.2. Revolución industrial

La Revolución Industrial marca un período de desarrollo tecnológico que trajo consigo un gran crecimiento económico y el surgimiento de una nueva clase social: la burguesía; sin embargo, existen varias consecuencias posteriores a esta revolución que fueron negativas para la sociedad y para el emergente conocimiento sobre salud laboral, por ejemplo la explotación de hombres, niños y mujeres, quienes durante esta época sufrieron varios abusos. (Gómez, y otros, 2004) afirman “Los ritmos de trabajo eran excesivamente duros, la estrecha vigilancia de los capataces imponía toda suerte de arbitrariedades, desde castigos económicos, como pago de multas, hasta castigos físicos” (pág. 97). Todas estas injusticias validadas por la carencia de leyes que protejan su integridad.

Las condiciones de salud y seguridad eran mínimas, los dueños de las empresas tenían como visión el generar mayores recursos económicos, dejando de lado la seguridad del trabajador principalmente porque en aquella época no existía una conciencia de salud y aún peor de seguridad

laboral. “Los abusos y la explotación eran muy comunes en las fábricas, las dos terceras partes de los obreros eran mujeres y niños, de modo que muchos niños y mujeres sufrían lesiones, mutilaciones o bien morían en accidentes trágicos y recurrentes” (Arias, 2012, pág. 48).

Las constantes luchas y huelgas de los trabajadores que denunciaban los abusos que sufrían fueron escuchados en la denominada etapa social de la Medicina Laboral, se analizan ciertas condiciones laborales siendo estos los principios que posteriormente regían a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada con el objeto de fomentar la paz y la justicia social, mejorar las condiciones del obrero y promover la estabilidad económica y social. (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 34).

2.1.3. Historia de la Seguridad Industrial en el Ecuador

La Historia de la Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador tiene sus inicios al igual que en la Historia Universal en la edad antigua, en este caso con las civilizaciones Precolombinas con el inicio del trabajo en la recolección y agricultura, posteriormente el periodo Incaico, la época del boom cacaotero así como del petrolero, a través de estos años los trabajadores han luchado por sus derechos logrando la conformación de asociaciones y sindicatos, las huelgas que han llegado a establecer instituciones que velen por la seguridad de los trabajadores, así como la promulgación de leyes a su favor (Gherssi, y otros, 2000) .

Un hecho importante en nuestro país es la formulación del Código del trabajo el 5 de agosto de 1938, el jefe supremo de la República del Ecuador, General Alberto Enriquez Gallo expidió el Código del Trabajo el cual fue declarado vigente por la Asamblea Constituyente, el cual promueve “Las posibilidades y derechos de los trabajadores para organizarse y establecer sus formas de contratación e incorporar importantes elementos de la salud en el trabajo” (Código de trabajo, 2014). Además permite a los trabajadores y empleadores tener un sustento legal en el cual pueden respaldarse para validar tanto sus derechos como obligaciones.

2.2. Riesgos Laborales

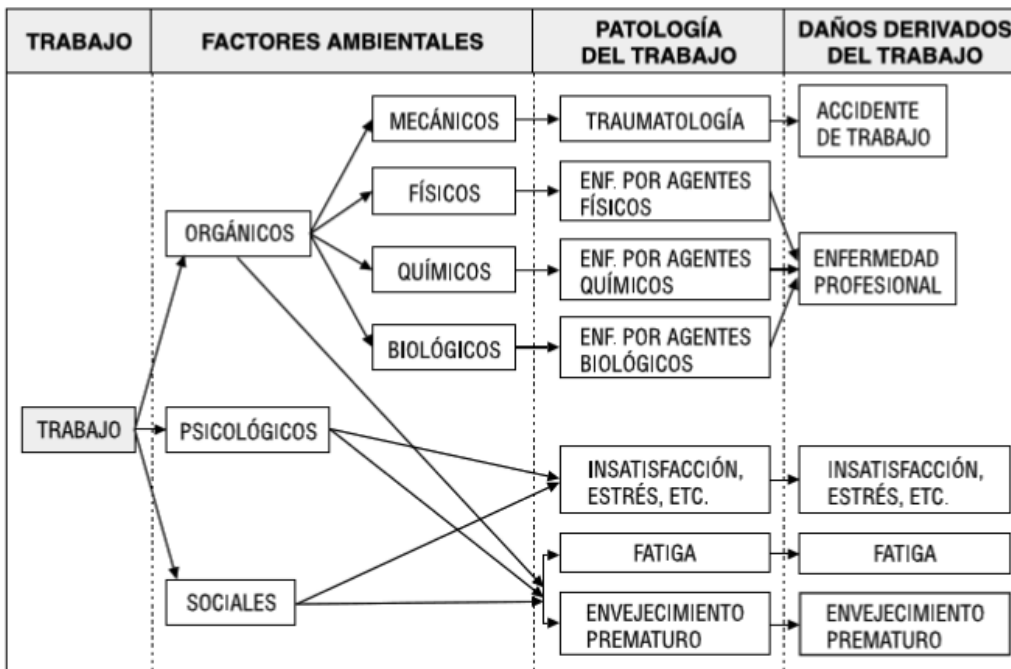
Los riesgos laborales en las empresas son de alta preocupación para los empleadores, pues son varios factores que influyen en la presencia y desencadenamiento de los riesgos laborales, y aún más graves las consecuencias que pueden preceder.

Es sustancial definir qué son los riesgos laborales para comprender sobre cada uno de ellos y la importancia de establecer medidas precautelares en cada uno de los puestos de trabajo. “Riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Prevención de riesgos laborales, 2011).

2.2.1. Clasificación de los Riesgos Laborales

Para el estudio de los riesgos laborales, existen varias clasificaciones, según Cortéz (2009) los ha clasificado de la siguiente manera:

Gráfico 2 Clasificación Riesgos Laborales



Fuente: Cortéz (2009)

Tabla 1: Clasificación Riesgos Laborales

CLASIFICACIÓN RIESGOS LABORALES	
Factores de riesgo mecánico	Los agentes mecánicos se enmarcan dentro del denominado “ambiente mecánico del trabajo”, es decir los lugares o espacios, las máquinas, las herramientas y demás objetos presentes que pueden producir: caídas, aplastamientos, cortes, atrapamientos o proyecciones de partículas en los ojos. (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 108).
Factores de riesgo físico	Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos. También se pueden definir como diferentes formas de energía presentes en el medio ambiente que tiene la potencialidad de causar lesiones a los operarios. (Henaó, 2012, pág. 10). Dentro de estos factores se tiene: ruido, vibración, temperatura, iluminación, presión, radiación.
Factores de riesgo químico	Los químicos son sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 111).
Riesgos de origen biológico	Todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles a provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Dichos efectos negativos se pueden concertar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos. Se tiene también un grupo de microorganismos (hongos, virus, bacterias, parásitos) y artrópodos,

	animales y plantas que están en determinados ambientes laborales y que al ingresar al organizamos o tener contacto con él, puede desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones. (Henaó, 2012, pág. 11).
Factores de riesgo ergonómico	Se considera todos aquellos elementos relacionados con la carga física del trabajo, las posturas de trabajo, los movimientos, los esfuerzos para el movimiento de cargas y en general, con aquellos que pueden provocar fatiga física o lesiones en el sistema osteomuscular. (Henaó, 2012, pág. 11).
Factores de riesgo eléctrico	Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones locativas que conducen o generan energía dinámica o estática y que, al entrar en contacto con las personas puede provocar quemaduras o fibrilación ventricular, según sean la intensidad y el tiempo de contacto. (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 111).
Factores de riesgo locativo	Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa. Se incluyen estado y mantenimiento de pisos, paredes, tejados, estructuras, pudiendo ocasionar atrapamientos, caídas, golpes, que a su vez pueden provocar lesiones personales. (Henaó, 2012).
Factores de riesgo psicosociales	Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1984, pág. 12).

Elaborado por: Tatiana Loachamin

Los riesgos físicos, químico, mecánico y eléctrico durante años han sido considerados relevantes, y por ende los más estudiados con respecto al riesgo psicosocial, pues este último al no ser apreciado o identificado con facilidad requiere un mayor análisis de las percepciones del trabajador con respecto a sus condiciones laborales, por tal razón requiere su estudio, control y prevención ya que al igual que los demás riesgos tiene igual o mayor repercusión sobre la organización y el trabajador.

2.3. Normativa Legal

Para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, en el ámbito legal se han establecido normas y leyes que permitan defender aquellas personas que prestan sus servicios en diferentes áreas laborales, esto a través de controles a las empresas ya sean públicas o privadas, además de establecer normas para las actividades que cada uno de los individuos realiza. Estas normas con el tiempo han sido reformadas para procurar la salud integral de las personas, así como la creación de instituciones que velen por la seguridad de los trabajadores.

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Según la Constitución de la República de Ecuador (2008) los ciudadanos ecuatorianos gozamos de derechos regidos bajo las leyes vigentes, es así que se establecen los fundamentos con el fin de hacer respetar los derechos que tenemos como seres humanos, de este modo se constituyen los siguientes artículos entorno al derecho del trabajador.

Todos los ecuatorianos tenemos el derecho al trabajo bajo las leyes y normativas que cuiden de la integridad, social, laboral y personal de las personas, como lo menciona el art. 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18).

De la misma manera dentro del marco legal se establece el derecho a la salud de los trabajadores, en el caso el Estado ecuatoriano designa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como entidad encargada, así art. 370 menciona “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 113).

2.3.2. Código del trabajo

El Código de Trabajo (2014), en la sección IV “De los riesgos del trabajo” establece artículos que contextualizan distintas definiciones entono al área de seguridad y salud ocupacional.

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para efectos de la responsabilidad del empleador se considera riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Código de trabajo, 2014, pág. 37).

Art. 348.-Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia de trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (Código de trabajo, 2014, pág. 37).

Art.349.-Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad. (Código de trabajo, 2014, pág. 37).

La prevención de riesgos laborales está contemplado el Código de Trabajo, ya que la salud del empleado es indispensable para el cumplimiento de las actividades encomendadas, por tal razón los empleadores están en la obligación de prevenir cualquier tipo de riesgo que pueda afectar en la integridad del trabajador, de acuerdo a ello el art. 410 menciona lo siguiente:

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligros para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la determinación del contrato de trabajo. (Código de trabajo, 2014, pág. 42).

2.3.3. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estos artículos nos mencionan varios conceptos en pro de la seguridad y salud del trabajador, con el fin de establecer medidas a favor del bienestar de los trabajadores.

Art. 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, pág. 5).

El establecer medidas de prevención que permitan a las personas laborar en ambientes seguros propiciará el mejor funcionamiento de la empresa, preverá la disminución de riesgos, así como el aporte hacia el desarrollo de los empleados. El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona en el art. 18, y 19 lo siguiente:

Art. 18.- Derecho a trabajar en un medio ambiente adecuado.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud material de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, pág. 9).

Art. 19.- Derecho de información sobre los riesgos laborales.- Los trabajadores tiene derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, pág. 9).

2.3.4. IESS- Seguro General de Riesgos del Trabajo

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es la institución encargada de velar por la seguridad y salud laboral de sus afiliados, a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) cuya misión es “Garantizar a los afiliados y empleadores, seguridad y salud laboral mediante acciones y programas de prevención; y, brindar protección oportuna a los afiliados y a sus familias en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, (n.d)).

Las normas establecidas en este Reglamento son de cumplimiento obligatorio para los funcionarios y servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para todas las organizaciones y empleadores públicos y privados, para los afiliados cotizantes al Seguro General de Riesgos del Trabajo y los prestadores de servicios de prevención y de reparación, que incluye la rehabilitación física o mental y la reinserción laboral del trabajador. (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, pág. 4).

2.4. INSTITUCIONES DE SALUD MENTAL

2.4.1. Características laborales en Instituciones de Salud

El trabajo en instituciones de salud representa un arduo empleo de capacidades, tiempo, empeño y el estar presto a servir en todo momento a quienes lo necesiten, estar preparado a cubrir las necesidades de terceras personas, no sólo en esfuerzo físico y mental, sino también emocional.

Los trabajadores deben ocultar sus propias emociones para dar una imagen públicamente aceptable para las distintas funciones que se le han de encomendar durante su jornada laboral por ejemplo el convivir con el dolor y sufrimiento de los pacientes, la toma de decisiones que pueden tener efectos graves sobre los pacientes. (Artazcoz, Molinero, & Cortés, (n.d))

El trabajo en el área de la salud abarca un sin número de riesgos laborales: químico, físico, eléctrico, ergonómico y psicosocial, este último es tomando como un principal riesgo laboral considerando el contacto directo que se tienen a diario con el padecimiento de otras personas, así menciona Solar “La carga emocional que representa el tener bajo su cuidado a personas con distintos tipos de enfermedades físicas y mentales afectan fuertemente al servidor de la salud, propiciando factores que incrementan la vulnerabilidad al agotamiento profesional” (2001).

2.4.1.1. Jornadas de trabajo en Casa de Salud

Las jornadas laborales en nuestro país son regidas por el Código de trabajo art. 47, establecida con la finalidad de regir los horarios laborales acorde a la ley para todas las organizaciones sean estas públicas o privadas, sin embargo sin dejar de cumplir con los establecido en la ley El Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón en su Reglamento Interno de Trabajo (2015) constituye los siguiente entorno a las condiciones de las jornadas laborales.

De la jornada y horario de trabajo

Art.26.- La jornada ordinaria de trabajo por la naturaleza del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón será de ocho horas diarias, de lunes a viernes, de martes a sábado, de miércoles a domingo y de domingo a jueves, en forma continua y no podrá exceder de cuarenta horas a la semana además mantendrá un descanso continuo de dos días, por lo que se consideran jornadas normales de trabajo. El horario de trabajo será establecido por la Institución, los mismos que son en turnos rotativos de acuerdo con las necesidades de los servicios, previa aprobación de la Dirección General de Trabajo. (pág. 28)

Las unidades que laboren más tiempo que el establecido para la jornada ordinaria, tendrán horarios especiales y turnos especiales, previa aprobación de la Dirección Regional de Trabajo acordadas

por la autoridad Institucional competente con los trabajadores (as), de acuerdo a las necesidades del servicio. (pág. 28)

2.4.2. Instituciones de Salud Mental en el Ecuador

La realidad de los Centros de Salud Mental en nuestro país ha cambiado con los años, su desarrollo ha dependido de la realidad económica, política y social, especialmente el área social.

Las personas que forman parte de estas Instituciones deben tener una formación profesional con capacidades para afrontar los diferentes retos que trae consigo el trabajar con pacientes en constante sufrimiento físico, mental o emocional. En el Ecuador a pesar del gran número de profesionales aún hay una falta de conocimiento e información con respecto a temas legales y sobre los derechos y cuidados de los pacientes, así en nuestro país según estadísticas del Informe sobre el Sistema de Salud Mental en el Ecuador (2008) señala lo siguiente:

Las Instituciones de Salud mental han creado fortalezas en los planes de incorporación de aquellas personas que forma parte de grupo de personas que requieren atención médica permanente, así mismo se menciona sobre la falta de formación y capacitación de profesional de la salud mental en temas de derechos humanos, temas legales y diversos aspectos de la salud mental de los ecuatorianos. (Informe sobre el Sistema de Salud Mental en el Ecuador, 2008, pág. 12).

2.4.2.1. Recursos Humanos en atención de salud mental en el Ecuador

La formación de profesionales enfocada en el área de la salud mental es muy limitada, si bien es cierto que existe un gran número de profesionales en la rama de la medicina en nuestro país, un porcentaje muy bajo de ellos se especializa en la salud mental como lo menciona el Informe sobre el Sistema de Salud Mental en el Ecuador.

2.5. RIESGOS PSICOSOCIALES

2.5.1. Definición

El estudio de los riesgos psicosociales es importante para el conocimiento y análisis de las enfermedades profesionales que puede ser causada por la interacción de sus factores, así como entre los riesgos laborales. Existen muchos autores que han estudiado sobre qué son los riesgos psicosociales, sus causas y sus consecuencias entre ellos (Cruz, 2011) define:

Los riesgos psicosociales son producidos por factores organizacionales y por factores individuales, las situaciones de carga de trabajo y los problemas organizacionales de la empresa pueden producir un desgaste anímico en el trabajador. A estas situaciones a veces se añaden circunstancias personales por las que puede atravesar el individuo, o su propio carácter, que puede influir en el desarrollo de su vida cotidiana, tanto en el ámbito laboral como personal, provocando intranquilidad en sus actividades. (Cruz, 2011).

La definición mencionada por Cruz nos permite entender que su presencia puede afectar directamente en el desarrollo de la vida cotidiana, una diferencia que debemos comprender es entre un factor de riesgos psicosocial y un riesgo psicosocial, la definición establecida por (Giner, 2012), nos permite entender esta diferencia.

Un riesgo psicosocial es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, y tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. (Giner, 2012, pág. 255).

Los riesgos psicosociales son considerados situaciones que afectan la calidad de vida del trabajador con la misma intensidad que pueden hacer otros riesgos laborales, es por ello que actualmente las

instituciones gubernamentales se han encargado de establecer leyes y normas con el fin de favorecer a los trabajadores, mejorando su calidad de vida laboral y personal, bienestar físico, mental y emocional en las personas que prestan sus servicios. Actualmente con el alto desarrollo tecnológico, los avances en la ciencia y la globalización del mundo en general, las nuevas empresas son exigentes con sus empleados, pues buscan un mayor esfuerzo mental, con altos potencial y personal que sea óptimo para las funciones que se les designe, por lo cual además de considerar como riesgos laborales únicamente a aquellos que pueden causar daño físicamente como por ejemplo riesgo eléctrico, locativo, mecánico o ergonómico, se han tomado en cuenta factores que afectan la salud mental del empleado por el desgaste que este puede sufrir durante la jornada laboral y que pueden acarrear otras enfermedades profesionales, de esta manera se ha llegado a considerar la influencia negativa de los riesgos psicosociales en el bienestar de los trabajadores.

Así, en nuestro país el Ministerio de Relaciones Laborales que es la institución encargada de hacer cumplir las normas y leyes en favor de los trabajadores, definen a los riesgos psicosociales.

Son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. (...) No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afectaciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas. Un ejemplo claro es el estrés postraumático, prácticamente inexistente en los factores psicosociales de riesgo. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 5)

Identificar los riesgos psicosociales en las empresas debería ser un tema de interés, estudiar sus causas y consecuencias de tal manera que se logre entender y determinar medidas de prevención que el futuro puede ser favorable para los empleados como para la empresa.

2.5.2. Características

Moreno & Baez (2010) definen las características propias de los riesgos psicosociales, entre las cuales encontramos las siguientes:

a) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.- Los riesgos psicosociales afectan de manera directa al trabajador tanto en su vida personal como laboral, en ocasiones se ve afectada su dignidad como persona, su derecho a la salud, a la integridad física y personal. Por ejemplo violencia, acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, mental y social, además de ir en contra de los derechos fundamentales de los trabajadores. (pág. 19).

b) Los riesgos psicosociales tiene efectos globales sobre la salud del trabajador. Las consecuencias de los riesgos psicosociales afectan de manera integral del ser humano salud mental, física y emocional, sus relaciones afectivas, sociales y familiares. (pág. 19).

c) Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos psicosociales afectan de forma importante y global a la estabilidad y equilibrio mental de la persona. La ansiedad, la depresión están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales sugeridos por la OIT como enfermedad profesional. (pág. 21).

d) Tienen formas de cobertura legal. A través de la historia se ha ido tomando en cuenta en mayor proporción la importancia real de los riesgos psicosociales, la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha llevado a la formulación de normas, leyes y decretos a favor de la prevención de riesgos laborales así como la salud en general de quienes prestan sus servicios en distintas actividades. (pág. 21).

2.5.3. Factores de Riesgo Psicosocial

El comité mixto OIT/OMS, en la novena reunión sobre Medicina del Trabajo celebrada en Ginebra en 1984, acuerdan la primera definición sobre factores de riesgo psicosociales:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1984, pág. 12).

Varios son los factores de riesgos psicosociales que se presentan en la vida laboral de los profesionales que pueden generar consecuencias negativas para los trabajadores, la organización, la percepciones personales y su entorno laboral influyen en la vida personal y laboral, llegando a afectar la salud, el equilibrio emocional y generar distintos tipos de dolencias.

Existen varias definiciones acerca de los factores de riesgo psicosocial y la manera cómo influyen en la vida personal y laboral de un profesional, estos factores de riesgo como menciona el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT) definen como:

Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (INSHT, 2012).

2.5.4. Clasificación de factores de Riesgo Psicosocial

Existen diversas clasificaciones de factores de Riesgo Psicosocial, es importante conocer las clasificaciones existentes de tal manera que se pueda conocer de manera amplia los diferentes factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los trabajadores, es así que encontramos clasificaciones de diversos autores o entidades encargadas del tema.

2.5.4.1. F-PSICO

El INSHT ha desarrollado una herramienta de medición “Factores Psicosociales”. Metodología de evaluación que permite analizar estos factores de riesgo.

El método analiza un total de 7 variables, estas son:

- a) Carga Mental (CM): definimos la dimensión considerada como el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. (INSHT, 2012).
- b) Autonomía Temporal (AT): definida como la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. (INSHT, 2012).
- c) Contenido del trabajo (CT): es el grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores. (INSHT, 2012).
- d) Supervisión-Participación (SP): es el grado de autonomía decisional del trabajador, es decir, la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección relativa a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, es adecuada. (INSHT, 2012).
- e) Definición de Rol (DR): considera los problemas que pueden derivarse la función del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador. (INSHT, 2012).
- f) Interés por el Trabajador (IT): grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene por el trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. (INSHT, 2012).
- g) Relaciones personales (RP): Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores. (INSHT, 2012).

2.5.4.2. Factores de Riesgo Psicosocial según la OIT

La Organización internacional del trabajo clasifica a los factores de riesgo psicosocial tomando en cuenta las características individuales del trabajador, las características del puesto, así como la organización del trabajo. En cada una de ellas podemos determinar diferentes dimensiones a tomar en cuenta para conocer las características que pueden influir en la calidad de vida de trabajador. (OIT).

Esta clasificación permite reconocer y establecer la manera en la que el puesto del trabajo, así como la organización de las tareas propuestas encaminan a las actividades que cumple el trabajador diariamente, y de modo global abarca varias dimensiones las cuales pueden ser estudiadas para entender las distintas dimensiones que afectan a los trabajadores.

Tabla 2: Factores de Riesgo Psicosocial según la OIT

Características del puesto de trabajo	Iniciativa/Autonomía	Es la posibilidad de que el trabajador pueda organizar su trabajo. La falta de autonomía puede provocar insatisfacción.	
	Monotonía	La monotonía puede producir un empobrecimiento de trabajo.	
	Ritmo de trabajo	Un ritmo de trabajo repetitivo puede producir, fatiga, depresión e insatisfacción.	
	Nivel de cualificación	Es un elemento que contribuye a la satisfacción o insatisfacción laboral, según se corresponda o no con la cualificación del trabajador.	
	Nivel de responsabilidad	La responsabilidad es un factor de satisfacción cuando se corresponde con el nivel de formación del trabajador.	
	Estructura de la organización	Comunicación	Un clima de trabajo adecuado depende de que haya canales de comunicación apropiados

Organización de trabajo		Estilo de mando	Un estilo de mando democrático aporta mayor satisfacción al trabajador.
	Organización del tiempo de trabajo	Jornada	La distribución del tiempo de la jornada y de los descansos debe favorecer la recuperación del trabajador.
		Horario	El horario nocturno y a turnos provoca trastornos tanto fisiológicos como psicológicos y sociales.
Características individuales del trabajador	Personalidad, edad, motivación, formación, vida familiar, vida social, ocio y tiempo libre.		

Elaborado por: Tatiana Loachamin
Basado en: Enciclopedia de la OIT

2.5.4.3. Factores de Riesgo Psicosocial según Villalobos

Gloria Helena Villalobos psicóloga, Especialista en Gerencia de La Salud Ocupacional (2004) citando a (Andrade & Arenas) mencionan:

Los factores de riesgo psicosocial constituyen un riesgo cuando, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente a respuesta de estrés en los seres humanos. (Andrade & Arenas, 2013).

De acuerdo con el Ministerio de la Protección Social (2010) en el Manual General de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales menciona que existen condiciones que afectan la calidad de vida laboral del trabajador, estas condiciones son

intralaborales, las cuales se refieren a los factores que se dan dentro de la organización, así como las actividades a cumplirse, además de las recompensas de acuerdo a las metas cumplidas, es decir, todas las actividades que se desempeñan en relación al entorno laboral; condiciones extralaborales, se refieren a las actividades fuera del contexto laboral, la situación laboral tiempo libre, familia, relaciones interpersonales entre otras, las cuales de manera indirecta pueden influir en el desempeño y condiciones individuales que se enfocan en todas las características individuales del trabajador; a continuación se detallan cada una de ellas.

Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales abarca las demandas de trabajo que son exigencias propias del trabajo que se impone al individuo tomando en cuenta las actividades que debe realizar dependiendo del puesto de trabajo, así mismo el control sobre el trabajo el cual se refiere a las oportunidades que tiene el empleado en tomar decisiones y su participación en temas que afecten e influyan en su trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Condiciones extralaborales

Las condiciones extralaborales son todos aquellos factores externos que pueden influir en los trabajadores, aspectos como tiempo fuera, en el que una persona dedica su tiempo a distintas actividades, sus interacciones familiares, y relaciones personales, su entorno social, económico, características de su entorno, vivienda, así como su desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Factores individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio demográficas como el sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, ciudad o lugar de residencia, escala socioeconómica, tipo de vivienda y número de dependientes. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Villalobos desde otra perspectiva nos presenta esta clasificación que determinan los factores a los que un empleado se encuentra expuesto no solo en su medio de trabajo, sino en su entorno extra laboral como familia o vida social pueden afectar en su vida laboral, sus relaciones interpersonales, y también las características individuales propias de las personas.

Tabla 3: Factores de Riesgo Psicosocial según Villalobos

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
CONDICIONES INTRALABORALES	Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	<ul style="list-style-type: none"> Control y autonomía sobre el trabajo. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. Participación y manejo del cambio. Claridad de rol. Capacitación.
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Características del liderazgo. Relaciones sociales en el trabajo. Retroalimentación del desempeño. Relación con los colaboradores (subordinados)
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	Tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales.
	Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
	Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
	Situación económica del grupo familiar	Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
	Características de la vivienda y de su entorno	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y vice-versa.
CONDICIONES INDIVIDUALES	Información Socio-demográfica	Sexo Edad Estado civil Grado de escolaridad Lugar de residencia actual Tipo de vivienda Número de personas a cargo

	<p>Información Ocupacional</p>	<p>Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago</p>
--	------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Elaborado por: Tatiana Loachamin

Basado en: Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. (2010).

2.6. Consecuencias de la Prevalencia de los Riesgos Psicosociales

La prevalencia de los Riesgo Psicosociales constituye para la organización y para el trabajador una situación negativa: insatisfacción laboral, ausentismo, efectos psicológicos, comportamentales y psicofisiológicos e inclusive accidentes laborales.

Un estudio realizado en España señala los diferentes factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores; Márquez y Zambrano (2013):

A partir de un estudio efectuado sobre 4500 empleados de diferentes empresas con distintas actividades laborales, señalan que el 75% de los trabajadores afirma sufrir de estrés derivado de las condiciones laborales. En el mismo estudio, se obtuvo que 81% de los trabajadores afirmen que experimentan síntomas de burnout y el 31% de las personas manifestaron que su salud ha empeorado a consecuencia del trabajo. (Márquez & Zambrano, 2013, pág. 40).

Los factores de riesgo psicosocial afectan a todos los empleados de manera directa en la salud integral, en la presente investigación se realiza un análisis con el personal del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón, esta institución al ser una casa de salud mental, su entorno laboral es fatigante para quienes prestan sus servicios, el reconocer y prevenir estos factores de riesgos es positivo para evitar futuras consecuencias negativas.

Enfermedades, estrés laboral, violencia afectan a los empleados y a la organización, pues si los trabajadores presentan síntomas negativos su productividad será menor, esto puede ser visible en la ausencia del trabajo, mayor rotación en la empresa y mayores costos económicos en enfermedades profesionales. Así lo menciona Álvarez (2009):

Los factores psicosociales afectan la calidad y la productividad de las empresas. Los factores psicosociales en el trabajo no sólo están detrás de numerosas bajas en el ámbito de lo psicógeno, por ejemplo, por depresión, sino que incrementan el absentismo de modo generalizado. [...]. Muchas bajas por enfermedad común, que suponen cuantiosas pérdidas de productividad, tienen detrás el fantasma no esclarecido de condiciones psicosociales adversas que estimulan conductas de escape y evitación en el trabajo y si es posible del trabajo. (Álvarez P. , 2009, pág. 382).

2.6.1. Plan de Prevención

2.6.1.1. Definición

El Plan de prevención es una herramienta a través del cual se establecen diversas actividades que se puede realizar en la empresa en todos los niveles jerárquicos con la finalidad de establecer acciones para evitar la recurrencia de índices negativos en cualquier nivel organizacional. (ISTAS, (n.d)). Así mismo se define como una propuesta para la planificación de acciones preventivas, con la finalidad de establecer actividades o acciones para minimizar o mitigar los riesgos psicosociales que afectan en las organizaciones.

2.6.1.2. Proceso de elaboración del Plan de prevención

El Plan de prevención inicia al obtener los resultados de la evaluación y determinar las situaciones de riesgo, se planificará actividades preventivas conforme a un orden de prioridades tomando en cuenta la magnitud y el número de trabajadores expuestos a los diferentes riesgos psicosociales.

El plan de prevención, deberá contar con los siguientes insumos:

- a) Objetivos de las acciones preventivas
- b) Medios humanos y materiales necesarios.
- c) Asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- d) Plazo de ejecución de las medidas previstas.
- e) Seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas.

2.6.1.3. Control

Según el INSHT, (2012) posteriormente al diseño del programa de prevención y su implantación es importante que sea revisado periódicamente para analizar su eficacia, así como valorar la efectividad de la integración de este programa de prevención en el sistema de gestión de la empresa.

2.6.1.4. Beneficios del plan de prevención

Los beneficios de establecer medida de prevención de los riesgos laborales en una organización constituyen una ventaja para el presente y el futuro de la organización, no solo en lo económico sin no en otras áreas como se menciona La Fundación para la prevención de riesgos laborales (2014) a continuación:

- a) Razones humanas: se debe promover las buenas prácticas de salud laboral, evitando cualquier perjuicio a la salud o sufrimiento alguno a los trabajadores de la empresa, y asegurándose que la propia actividad no genera daños a terceros. (pág. 10).

- b) Razones económicas: la bajada de siniestralidad en la empresa redundará en una mejora de la productividad, no sólo porque los accidentes resultan costosos, sino porque en un ambiente de seguridad y confianza los trabajadores presentan mejor rendimiento. (pág. 10).
- c) Razones legales: el incumplimiento de la normativa pueden producir sanciones y penas, según la responsabilidad, ante las Autoridades correspondientes. (pág. 10).
- d) Razones de calidad: estos sistemas de Gestión Preventiva, si se integran con otros Sistemas de Gestión ya establecidos bien para la calidad o el medio ambiente, forman un bloque que garantizan los principios de Calidad Total en la imagen de la empresa. (pág. 10).

3. CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, pues el objetivo de la investigación es identificar los principales riesgos psicosociales que afectan a los empleados del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón.

3.2. Diseño de la investigación

El análisis de riesgos psicosociales es una investigación no experimental según Sampieri (2010), se la realiza sin la manipulación de las variables. Así mismo es una investigación descriptiva transeccional pues su objetivo es describir variables y analizarlas para conseguir la información necesaria para la presente investigación.

3.3. Población y muestra

El IPS actualmente cuenta con 230 empleados considerando tres áreas generales: Asistencial; Administrativo, y Servicios Generales.

El tamaño de la muestra requerido es de 145 empleados. A través de un muestreo aleatorio simple que otorga a todos los individuos la misma probabilidad de elección. Consiste en enumerar cada unidad de la población accesible y de seleccionar una muestra al azar utilizando una tabla de números aleatorios. (Sampieri, 2010). Sin embargo, la población determinada para la realización de la investigación se planteó en ejecutarla a todos los empleados de la Institución, es decir, a 230 personas, el cual representa el 100% de la población.

Tabla 4: Tamaño de la muestra

Fórmula	$n = \frac{N\sigma^2 z^2}{(N-1)E^2 + \sigma^2 z^2}$
Reemplazamiento de datos	$\frac{(230*0,9604)}{(((232-1)*0,02*0,05)+0,9604)}$
Resultado (Tamaño de la muestra)	144

Elaborado por: Tatiana Loachamin

n=	Tamaño de la muestra
N=	Población
O2=	Varianza de la población (generalmente se usa el valor de 0,5)
Z2=	Nivel de confiabilidad (95%, que en valor z equivale a 1,96)
(N-1)=	Coefficiente de correlación
E=	Error muestral entre 1 y 9%, generalmente se usa el 5%\$)

3.4. Recolección de la información

El instrumento de evaluación utilizado para la investigación fue el test de riesgos psicosociales F-PSICO, en su última versión 3.1., el cual cuenta con algunas ventajas en su uso, como por ejemplo

el reconocimiento y aceptación dado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para su utilización a nivel nacional. De la misma manera, el instrumento es de un fácil uso, pues se la puede emplear en su aplicación informática, en la cual se nos facilita el manual de uso, justificaciones psicométricas, así como las instrucciones básicas para la evaluación de los riesgos psicosociales.

Actualmente existen varios instrumentos de medición de riesgos psicosociales, sin embargo, es importante realizar la investigación con un instrumento que posea fiabilidad y confianza, de tal manera de lograr resultados reales con la realidad de la Institución y de los trabajadores.

3.4.1. F-Psico

El método de evaluación de factores psicosociales es un instrumento que permite realizar un diagnóstico de la realidad psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La escala FPSICO consta de 86 Ítems agrupados en 9 factores diferenciados.

3.4.1.1. Justificación psicométrica

Fiabilidad

Para cada uno de los factores, así como la escala en su conjunto, se ha obtenido el coeficiente α de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento. Los criterios de interpretación (Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000) se detallan a continuación:

- Inadecuada: $r < 0,60$
- Adecuada pero con déficits: $0,60 \leq r < 0,70$
- Adecuada: $0,70 \leq r < 0,80$
- Buena: $0,80 \leq r < 0,85$
- Excelente: $r \geq 0,85$ (INSHT, 2012, pág. 5)

El coeficiente alfa de Cronbach para valorar la consistencia interna de la escala global presenta un valor de 0,895 (n = 1108), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global. (INSHT, 2012, pág. 5).

Validez de criterio

La validez relacionada con el criterio hace referencia a la correlación de la prueba con un criterio externo. Los criterios elegidos fueron: el grado de satisfacción laboral y la salud percibida. Se ha calculado el coeficiente de correlación entre los datos obtenidos en el cuestionario de factores psicosociales y los obtenidos en la aplicación de la Escala General de Satisfacción (Warr, Cook y Wall, 1979); y el Cuestionario de Salud General (Goldberg, 1972). (INSHT, 2012, pág. 5).

Validez de constructo

Se realizó un análisis factorial confirmatorio de la estructura de 9 factores a fin de verificar la estructura interna que se planteaba a nivel teórico. Se ha llevado a cabo a partir de la matriz de correlaciones policóricas, es decir bajo el supuesto de métrica ordinal, siendo el método de estimación la máxima verosimilitud (ADF-ERLS, método para distribuciones libres, adecuado en caso de trabajar en condiciones difíciles (elevada curtosis); Ory y Mokhtarian, 2010). (INSHT, 2012, pág. 5)

3.4.1.2. Descripción de factores

1. Tiempo de trabajo: este factor hace referencia a los aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana, además se evalúa el impacto del tiempo de trabajo considerando los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social, es así que se considera inadecuada la organización que no promueve el equilibrio entre vida laboral y social. (INSHT, 2012).

2. Autonomía: este factor toma en cuenta las condiciones del trabajador en cuanto a su capacidad de toma de decisiones, así como cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. Ese factor se divide en: autonomía temporal y decisional, en el caso del primero se enfoca a el modo en como el trabajador se organiza en su trabajo y descanso, mientras que la autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo. (INSHT, 2012).

3. Carga de trabajo: se entiende como el nivel de demanda de trabajo a la que el empleado ha de hacer frente para resolver lo que exige la actividad laboral. Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: presiones del tiempo, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea. (INSHT, 2012).

4. Demandas psicológicas: Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. (INSHT, 2012).

5. Variedad/contenido: este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, la empresa y la sociedad. (INSHT, 2012).

6. Participación/Supervisión: este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; la participación del trabajador en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. (INSHT, 2012).

7. Interés por el trabajador/Compensación: se refiere al interés de la empresa hacia el trabajador, su preocupación de carácter personal y a largo plazo a través de promociones, formación y desarrollo de carrera. Así mismo la percepción de equilibrio entre su labor y su compensación. (INSHT, 2012).

8. Desempeño de rol: este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los puestos de trabajo. Se considera la ambigüedad de rol: tiene que ver con la falta de una

definición clara de las funciones y las responsabilidades y el conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí. (INSHT, 2012).

9. Relaciones y apoyo social: se refiere a aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo, así como el apoyo social de compañeros. (INSHT, 2012).

3.5. Socialización de la evaluación

La socialización de la evaluación de riesgos psicosociales se realizó el día viernes 27 de mayo con la participación de los colaboradores del IPSC y sus principales autoridades, los temas tratados fueron las razones por las cuáles se realizaba la evaluación, que son los riesgos psicosociales y la importancia de su evaluación, quienes iban a participar y la modalidad de evaluación.

3.6. Aplicación del Instrumento

La encuesta F-PSICO, fue aplicada de manera digital, se realizó un proceso de recolección de correos electrónicos de cada colaborador del Instituto en el departamento de Talento Humano, durante el mes de mayo, posteriormente se estableció la creación de un correo Institucional y así como la transcripción del test F-PSICO y enviarlo a todos los trabajadores, con el fin de crear un mayor universo. La aplicación se realizó en las fechas del 31 de Mayo al 6 de Junio, el cual se comunicó a través de un Memorandum por parte del Área de Seguridad y Salud Ocupacional, este comunicado fue avalado por las autoridades de la Institución.

3.7. Procesamiento de datos

Los resultados obtenidos del test F-PSCO fueron registradas de forma manual en la aplicación de manera adecuado y cuidadosa.

3.8. Análisis e interpretación de resultados

El test F-PSICO mide 9 factores de riesgo psicosocial que nos permiten entender los riesgos psicosociales a los cuales los empleados del IPSC se encuentran expuestos. El test al ingresar los datos genera un informe en el que se observan las dimensiones evaluadas, las cuales se expresan en siglas cuyo significado se presenta a continuación:

Tabla 5: Factores de Riesgo Psicosocial

TT	Tiempo de trabajo	PS	Participación/Supervisión
AU	Autonomía	ITC	Interés por el trabajador/Compensación
CT	Carga de trabajo	DR	Desempeño del rol
DP	Demandas psicológicas	RAS	Relaciones y apoyo social
VC	Variedad/Contenido		

Elaborado por: Tatiana Loachamin

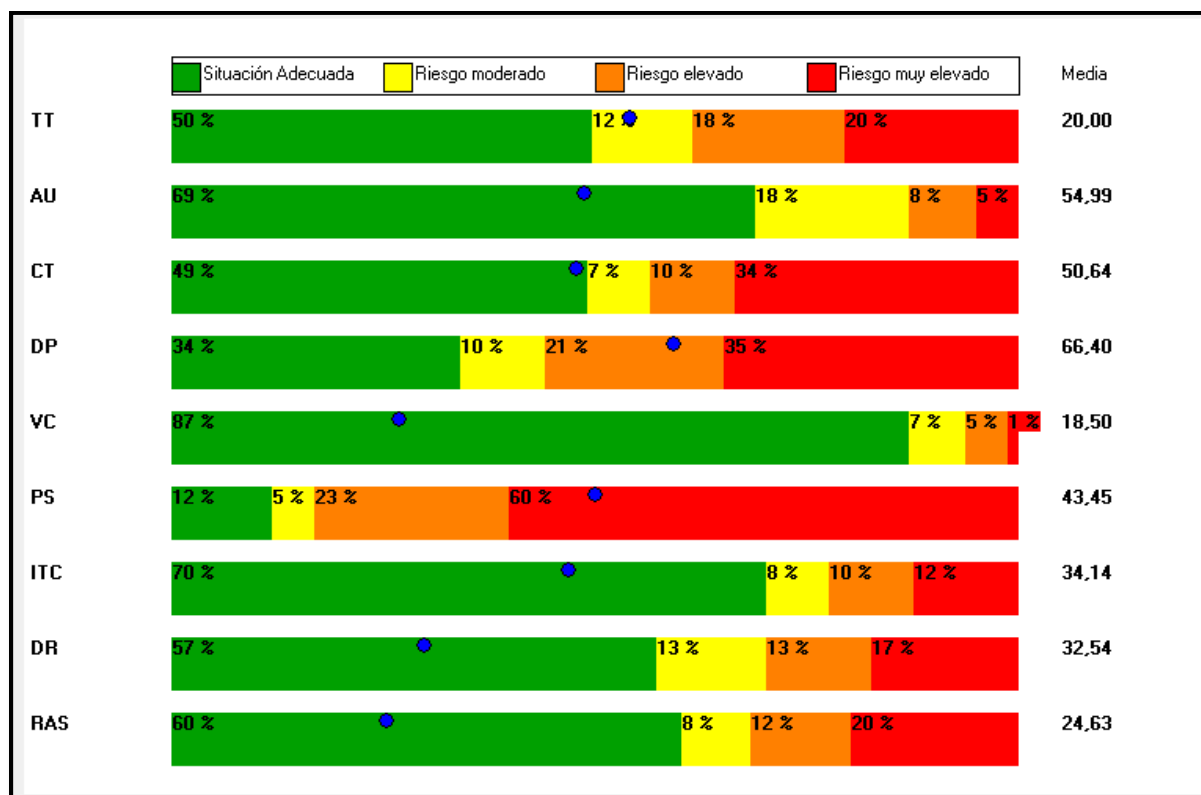
Fuente: F-PSICO

Para efectos de procesamiento de análisis de los resultados obtenidos en las variables evaluadas, se utilizó la siguiente escala de valoración formulada por el test F-PSICO:



Los resultados obtenidos del F-PSICO aplicado al personal de IPSC, se detallan a continuación

Gráfico 3: Resultados Globales



Fuente: F-PSICO 3.1

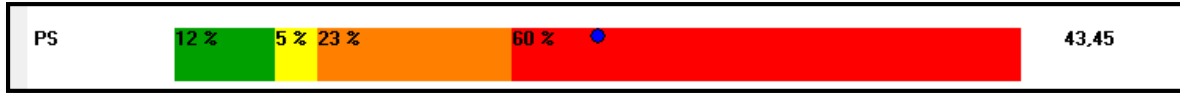
3.8.1. Descripción de los resultados

De acuerdo con los resultados de la aplicación del test F-PSICO en el personal, podemos decir que el Instituto se encuentra en una situación mejorable, es decir, con las propuestas en el plan de prevención los porcentajes pueden llegar a una situación adecuada, tanto en los factores de mayor riesgo, riesgo moderado, como en el refuerzo de los factores adecuados.

3.8.1.1. Factores de riesgo muy elevado

Los factores de riesgo muy elevado significan que un alto porcentaje de los empleados reconocen que influye de manera negativa en sus labores, por ello requieren de una intervención en un plazo breve.

Participación/Supervisión (PS)

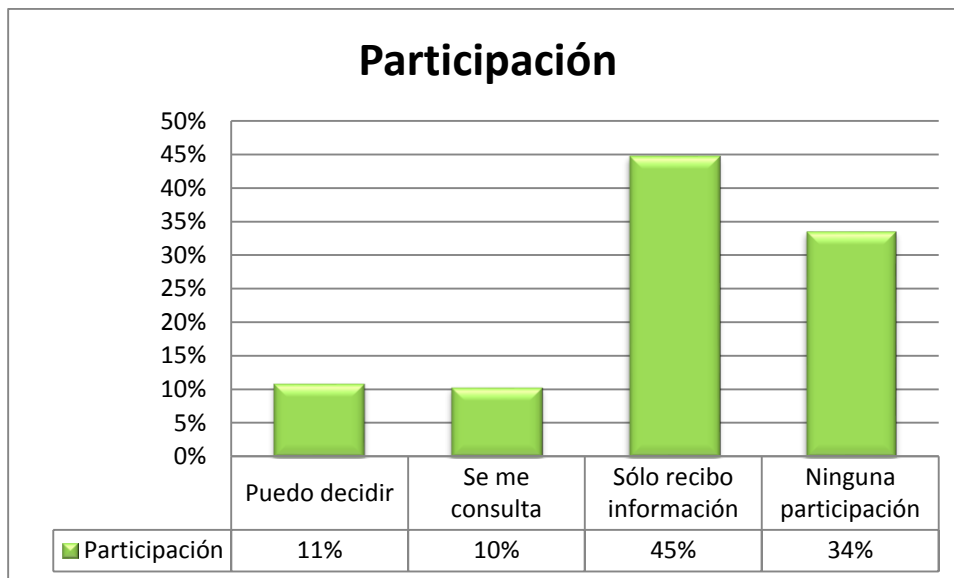


El factor de participación/ supervisión se sitúa en el nivel de riesgo muy elevado, pues las respuestas se encuentran entre el 23% y 60% riesgo muy elevado.

Según los resultados obtenidos la mayor parte de colaboradores sostiene que solo recibe información sobre la participación en la introducción de cambio de equipos, métodos del trabajo o en la reorganización de los departamentos de trabajo.

No obstante se considera que la supervisión del trabajo es adecuada.

Gráfico 4: Participación

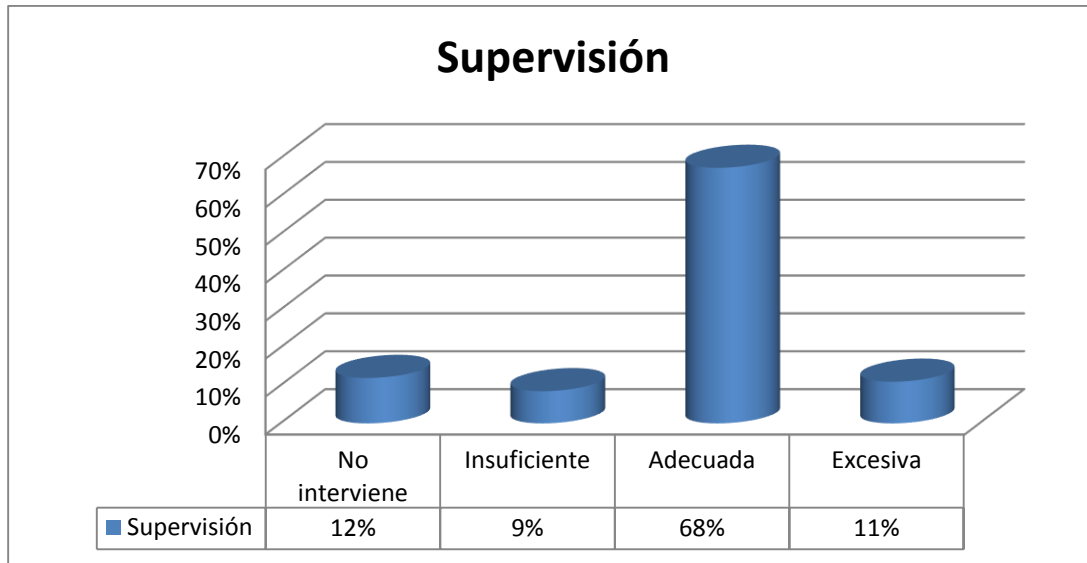


Elaborado por: Tatiana Loachamin

En el factor participación se tienen en cuenta varios temas entre ellos: introducción de cambios en equipos y materiales, introducción de métodos de trabajo, lanzamiento de nuevos productos, reorganización de áreas de trabajo e introducción de cambios en la dirección. El 45% del personal asevera que sólo recibe información, un 11% puede decidir, el 34 % indica que no tiene ninguna participación.

Es importante tomar en cuenta, que decisiones de alto impacto como: reorganización de áreas de trabajo e introducción de cambios en la dirección son funciones específicas del personal administrativo directivo (Directora General, Gerente, Directora Administrativa Financiero, Director Médico), por lo tanto personal asistencial o de servicios generales no es partícipe.

Gráfico 5: Supervisión



Elaborado por: Tatiana Loachamin

El factor supervisión se describe al grado de control que los superiores ejercen sobre los trabajadores, de esta manera un 68% concuerda que la supervisión es adecuada, en contraste con un 11% que considera la supervisión es excesiva, esto puede traer varias consecuencias ya que los trabajadores se sentirán en constante vigilancia y presión por parte del jefe inmediato, suscitando un ambiente de tensión.

3.8.1.2. Factor de riesgo elevado

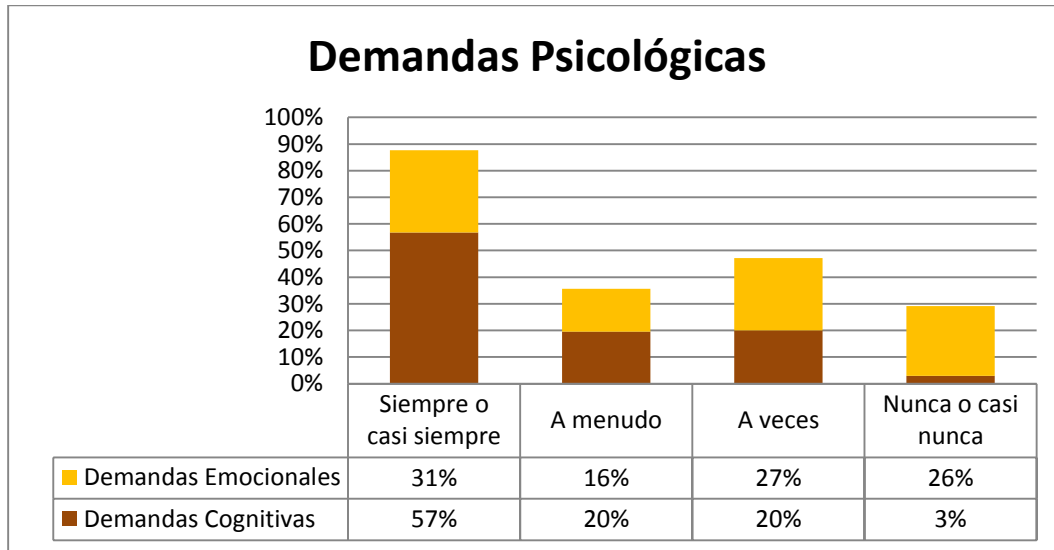
Los factores psicosociales representan un riesgo para varios trabajadores, esta condición puede afectar el desarrollo normal de las actividades de los colaboradores, y llegar a ser un factor de riesgo muy elevado si no se toman las medidas pertinentes.

Demandas Psicológicas (DP)



El factor demandas psicológicas tiene un porcentaje de 34% en situación adecuada, 10% riesgo moderado, 56% entre riesgo elevado y muy elevado; este factor se sitúa como riesgo elevado.

Gráfico 6: Demandas Psicológicas



Elaborado por: Tatiana Loachamin

Las demandas y exigencias cognitivas para la realización de las funciones son altas, pues se requiere aprendizaje constante, adaptación a situaciones nuevas, tomar iniciativas, memorización, alta creatividad e innovación. El 57% señala que siempre debe estar en un constante proceso de aprendizaje cognitivo, este caso lo podemos encontrar, por ejemplo, en el área de contabilidad ya que su personal debe mantener alta memorización y aprendizaje para realizar funciones de alta concentración, de la misma manera el personal de atención al usuario que al estar en contacto con los clientes requieren alta creatividad, adaptación a nuevas situaciones e incluso innovación.

Las demandas emocionales describen el grado de afectación al que están propensos los empleados del IPSC, en este caso por el contacto con los pacientes (a los cuales se les ofrece servicios de salud mental, tratamiento de adicciones y cuidados paliativos), así como a clientes o familiares, es

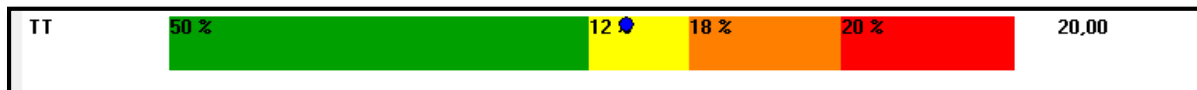
así, que un mayor contacto con estas personas lo tiene el personal asistencial que se encuentran expuestos a situaciones emocionales que los pueden afectar.

Igualmente el personal considera que no existe una buena comunicación o una buena empatía con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y pacientes como para expresar sus cargas de emociones y sentimientos.

3.8.1.3. Factor de riesgo moderado

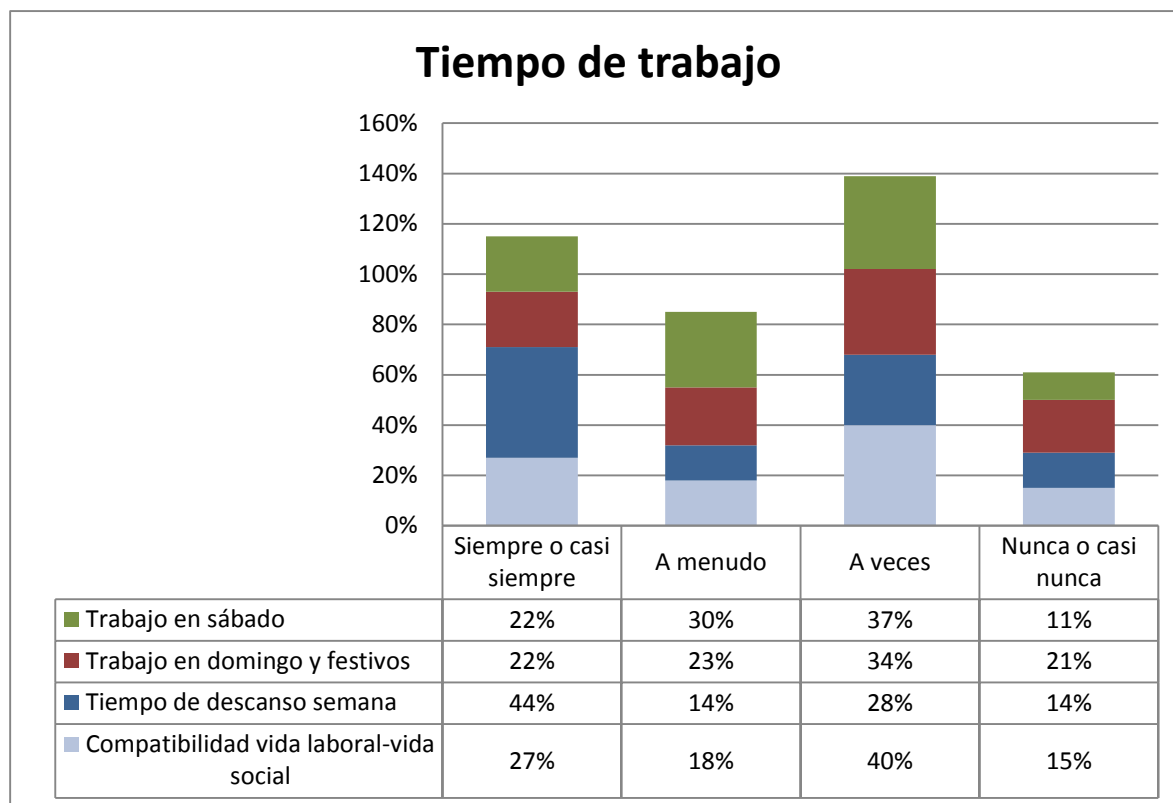
Los factores existentes pueden crear agobio a los colaboradores, a pesar que no es tan graves es preciso establecer una intervención ya que en el futuro estos factores pueden resultar fuentes de problemas.

Tiempo de trabajo (TT)



En el factor tiempo de trabajo se obtuvo los siguientes porcentajes: 50% como situación adecuada, 12% riesgo moderado, 18% riesgo elevado, 20% riesgo muy elevado, como resultado es considerado un riesgo moderado.

Gráfico 7: Tiempo de trabajo



Elaborado por: Tatiana Loachamin

El personal del IPSC indica con un mayor porcentaje, ya que a veces labora los días sábados, domingos y festivos, sin embargo, es preciso tomar en cuenta que el IPSC por su línea de negocio requiere la presencia de sus empleados las 24 horas del día, 7 días a la semana, razón por la cual establece horarios rotativos para el área asistencial (personal médico, terapeutas, enfermería, nutrición) y área de servicios generales en los días sábados, domingos y feriados de acuerdo al horario fijado de manera mensual.

Sin embargo los trabajadores tienen sus descansos de acuerdo con lo estipulado en la ley, así lo menciona el Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón, (2015).

De la jornada y horario de trabajo

Art.26.- La jornada ordinaria de trabajo por la naturaleza del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón será de ocho horas diarias, de lunes a viernes, de martes a sábado, de miércoles a domingo

y de domingo a jueves, en forma continua y no podrá exceder de cuarenta horas a la semana además mantendrá un descanso continuo de dos días, por lo que se consideran jornadas normales de trabajo. El horario de trabajo será establecido por la Institución, los mismos que son en turnos rotativos de acuerdo con las necesidades de los servicios, previa aprobación de la Dirección General de Trabajo.

Las unidades que laboren más tiempo que el establecido para la jornada ordinaria, tendrán horarios especiales y turnos especiales, previa aprobación de la Dirección Regional de Trabajo acordadas por la autoridad Institucional competente con los trabajadores (as), de acuerdo a las necesidades del servicio.

Es así que de acuerdo a la ley y al servicio que presta el IPSC el tiempo de trabajo establecido para sus empleados es necesario con el fin de prestar sus servicios a la comunidad, y de manera positiva los colaboradores con sus horarios de entrada, salida, vacaciones pueden compartir con su familia o amigos, así como mantener un descanso semanal adecuado.

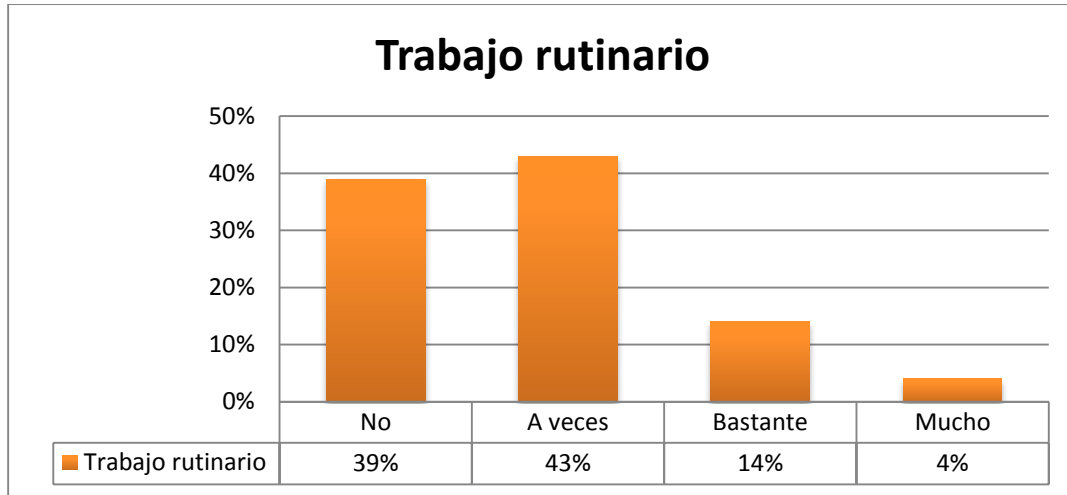
3.8.1.4. Situación adecuada

Los factores son adecuados, y no representan un riesgo psicosocial valorable.

Variedad/Contenido (VC)

Este factor mide la apreciación que tiene el trabajador sobre sus funciones y actividades, si estas son valoradas por su entorno laboral y social, además que si dichas actividades representan una utilidad y a cambio obtienen una recompensa adecuada hacia lo que ofrece.

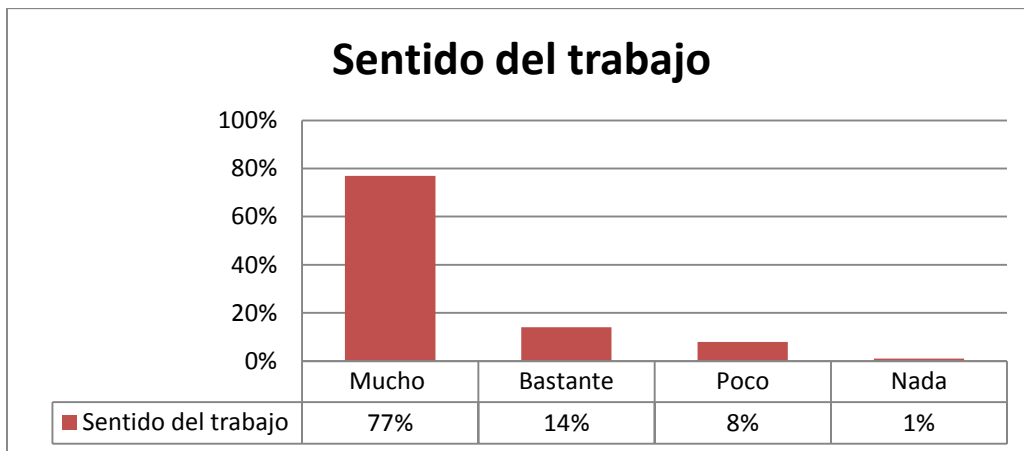
Gráfico 8: Trabajo rutinario



Elaborado por: Tatiana Loachamin

El factor variedad/contenido mide varios aspectos en este caso sobre el trabajo rutinario, entendiendo si las actividades establecidas son variadas y que no representan un trabajo rutinario, un porcentaje de 39% alega que no es rutinario, aunque a veces puede serlo como se observa en el gráfico con un 43%, por lo tanto en el futuro puede representar problemas por lo cual se debe realizar un seguimiento.

Gráfico 9: Sentido del trabajo



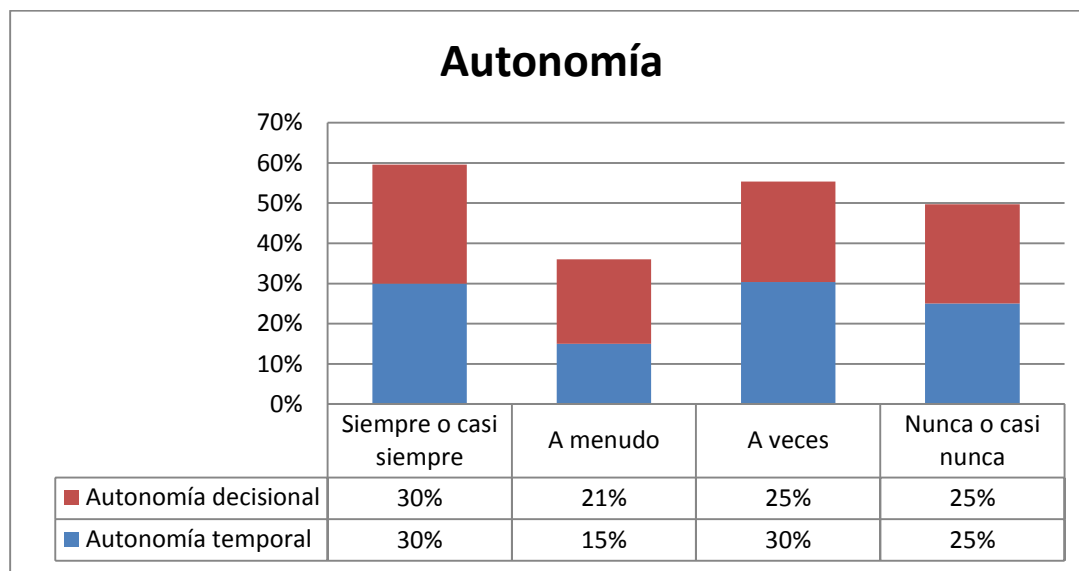
Elaborado por: Tatiana Loachamin

El 77% de personas considera que su trabajo tiene mucho sentido, el ayudar a los pacientes, a los clientes y realizar un trabajo eficiente es de gran importancia para los colaboradores, por el cual

gran porcentaje se siente satisfecho. Además consideran que su trabajo contribuye mucho hacia la sociedad, a su entorno, y para ellos mismo.

Autonomía (AU)

Gráfico10: Autonomía



Elaborado por: Tatiana Loachamin

Es preciso comprender que todos los cargos tiene diferentes niveles de autonomía, cargos como empleados de limpieza o auxiliares de enfermería tienen un bajo grado de autonomía a diferencia a cargos de coordinadores de área o administrativos directivos, ya que para cumplir sus funciones requieren cierta libertad en la toma de decisiones.

Este factor se refiere a la toma de decisiones respecto a resolución de asuntos de tipo personal, ritmo de trabajo, o pausas reglamentarias (autonomía temporal) y a la capacidad del trabajador para tomar decisiones sobre las tareas, distribución (autonomía decisional)

El 30% afirma que siempre o casi siempre puede tomar decisiones importantes dentro del área de trabajo y un porcentaje medio alto del 25% indica que nunca o casi nunca puede tomar decisiones respecto a los aspectos nombrados. Pero, cabe mencionar que la cantidad de trabajo que les es destinada no está dentro de sus alternativas de decisión, de la misma manera con la resolución de

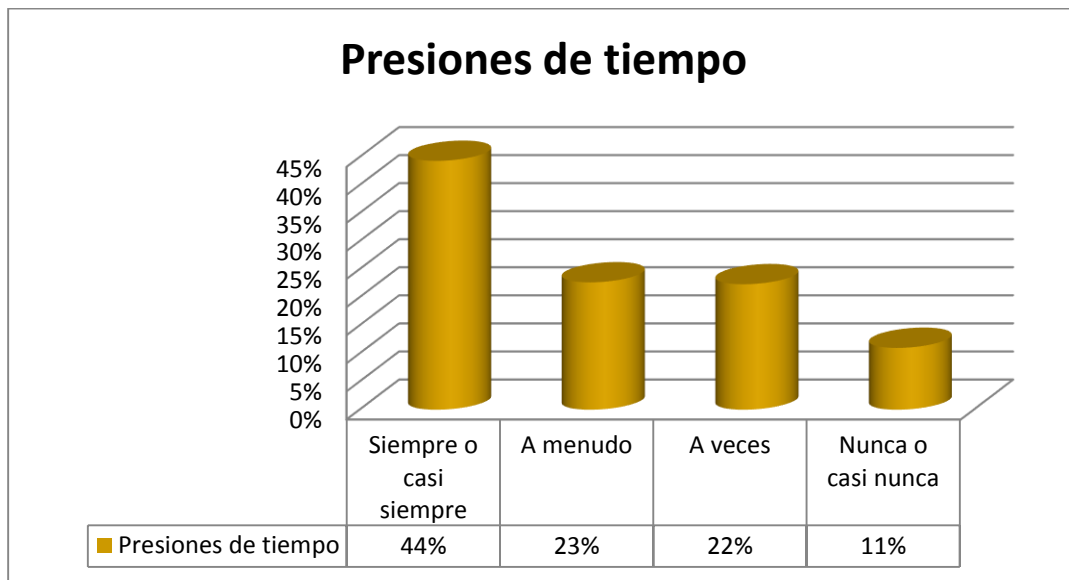
incidentes y la distribución de los turnos en los horarios rotativos, ya que disposiciones relevantes son preestablecidas por los superiores jerárquicos de cada área.

Así mismo en caso de la existencia de incidencias dentro de la jornada laboral, los trabajadores deben comunicarse directamente con su superior. De ese modo se entiende que el grado de autonomía viene determinado por el puesto de trabajo que ocupa.

Carga de trabajo (CT)

Este factor se muestra en una situación adecuada con el 49%, pero hay que tomar en cuenta que un promedio de 51% entre riesgo muy elevado y riesgo moderado, por tanto podemos definir que no es un factor definitivamente adecuado, por tanto se requiere intervenir.

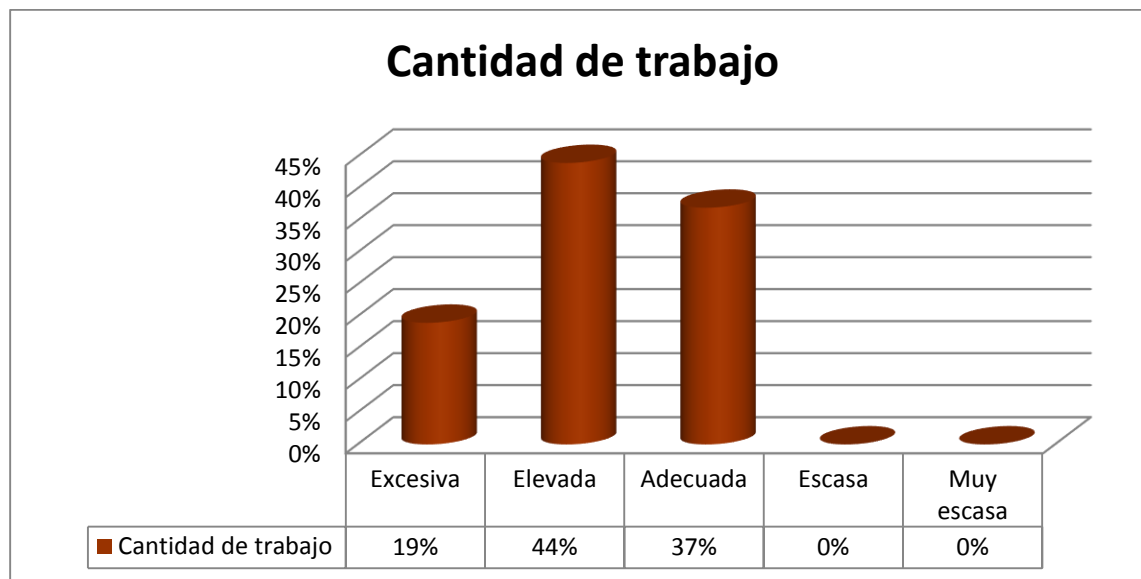
Gráfico11: Presiones de tiempo



Elaborado por: Tatiana Loachamin

El factor carga de trabajo es la demanda de trabajo al que el empleado debe hacer frente, es decir, presiones de tiempo, entendido como el tiempo establecido para cumplir sus tareas, el realizar varias tareas al mismo tiempo y realizarlos en los límites dados. El 44% indica que siempre o casi siempre está presionado con las actividades que debe realizar en un cierto tiempo por el contrario el 11% menciona que nunca o casi nunca está expuesto a estas situaciones de presiones.

Gráfico12: Cantidad de trabajo



Elaborado por: Tatiana Loachamin

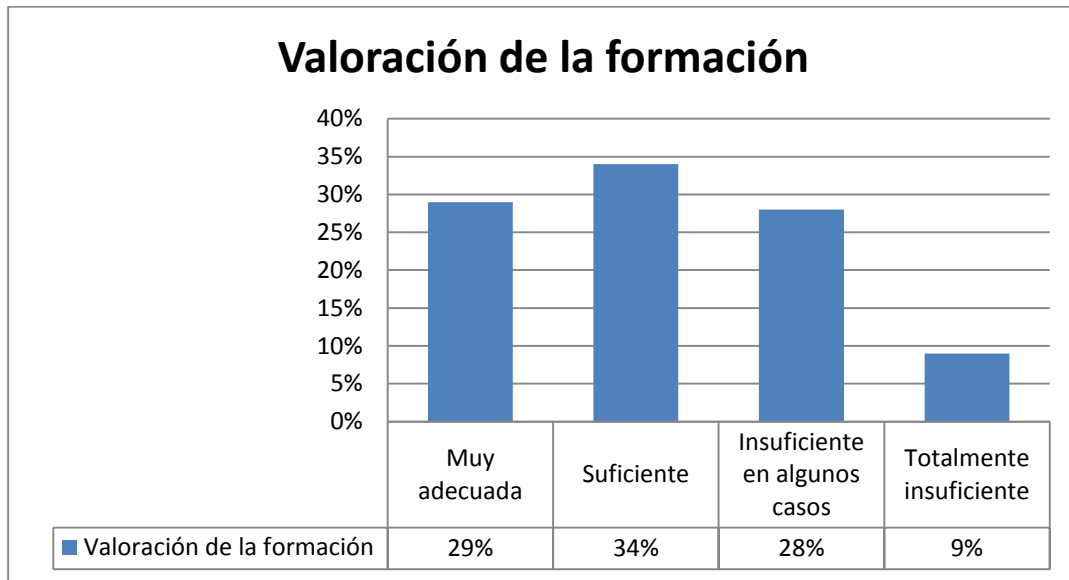
Cantidad y dificultad de la tarea: se entiende como el número de actividades dadas a cumplir al trabajador, así como la dificultad que la tarea puede significar al trabajador en su proceso de realización. El 44% del personal asegura que la cantidad de trabajo es elevada y un 37% adecuado. Los trabajadores al buscar cumplir con sus actividades diarias a tiempo se presionan constantemente por lograr obtener la mayor productividad, y obtener los resultados planteados, que puede acarrear consecuencias como la fatiga laboral, ausentismo laboral. La cantidad de trabajo destinado debe ir acorde a las funciones del puesto de trabajo, así como del número de personas que cumplen las actividades.

Interés por el trabajador/ Compensación (ITC)

Este factor muestra el grado en el que el Instituto se preocupa por los colaboradores desde el ámbito del desarrollo profesional, formación y promoción, así mismo sobre las recompensas adecuadas acorde a las actividades que realiza.

El 70% indica que este factor está en una situación adecuada, pero el 30% en riesgo que aunque es un porcentaje menor es necesario trabajarlo ya que es un punto muy susceptible y que puede acarrear problemas en el futuro.

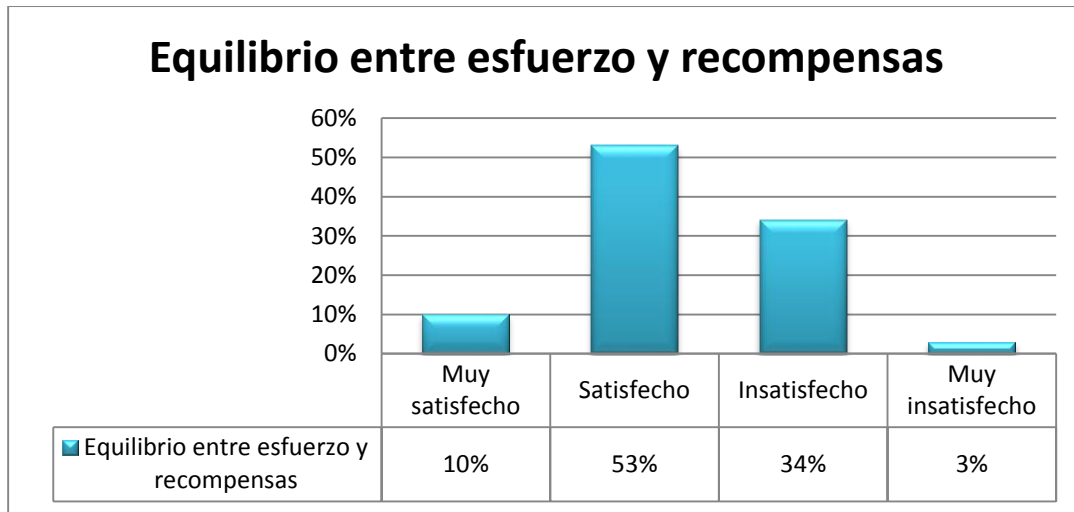
Gráfico13: Valoración de la formación



Elaborado por: Tatiana Loachamin

La información con respecto a las oportunidades de formación, al desarrollo profesional, la posibilidad de promoción, un 29% sostiene que es adecuada, pero 37% afirma que no hay información adecuada del Instituto hacia los colaboradores, por lo que puede ser causa del desconocimiento en los requisitos y del proceso para optar por los distintos métodos de desarrollo profesional, o de la misma manera la alteración de la información por terceros.

Gráfico 14: Equilibrio entre esfuerzo y recompensas



Elaborado por: Tatiana Loachamin

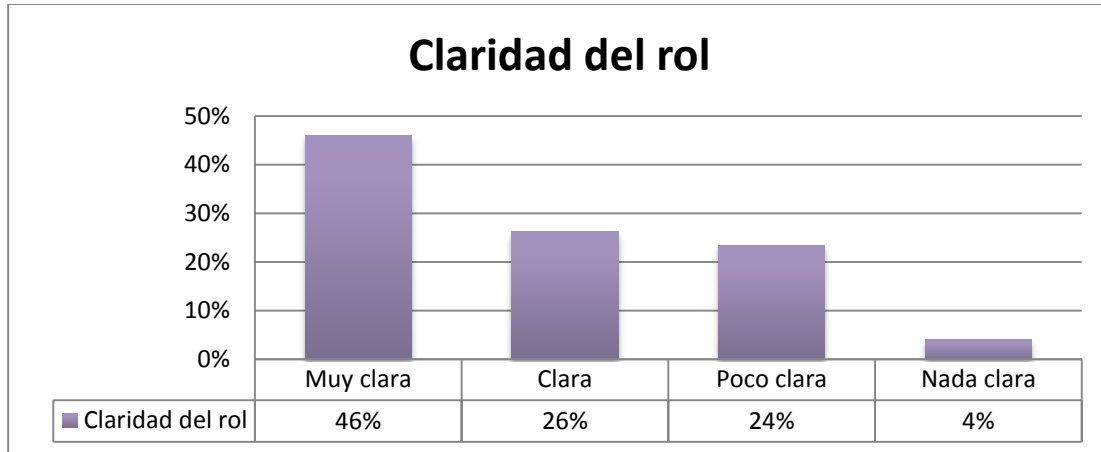
La correlación entre el esfuerzo y las recompensas muestra un alto porcentaje de satisfacción con un 63%, sin embargo el 37% no está muy satisfecho por las recompensas que recibe tomando en cuenta los esfuerzos que realiza para lograr sus funciones de manera adecuada.

Se debe ampliar recompensas en ámbitos no solo monetarios, se debe considerar el reconocimiento a su labor así como la posibilidad de crecimiento laboral.

Desempeño del rol (DR)

Este factor considera dos dimensiones: la claridad del rol, es decir, que se entienda las actividades que se debe cumplir y el conflicto del rol, se entiende como las demandas incompatibles con las funciones que debería hacer.

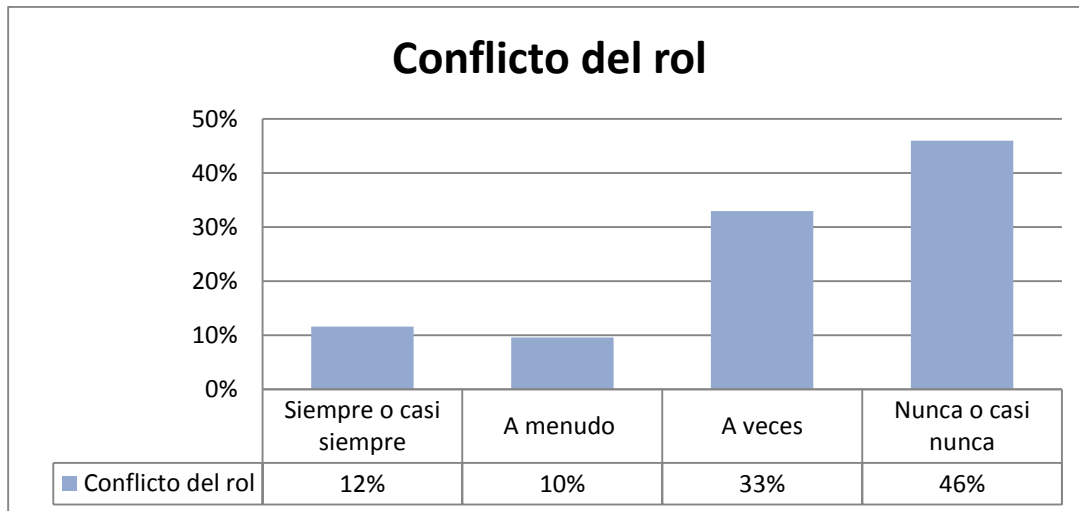
Gráfico 15: Claridad del rol



Elaborado por: Tatiana Loachamin

La información dada por los superiores jerárquicos de cómo deben cumplir su tarea es muy clara, así en la información sobre los procedimientos, métodos, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, los tiempos de trabajo y las responsabilidades del puesto, son expuestas de manera adecuada a los empleados. El 46% menciona que la información es muy clara, pero no se debe descuidar el manejo de la información, ya que esta puede no estar siendo bien dirigida a todas las áreas.

Gráfico 16: Conflicto del rol



Elaborado por: Tatiana Loachamin

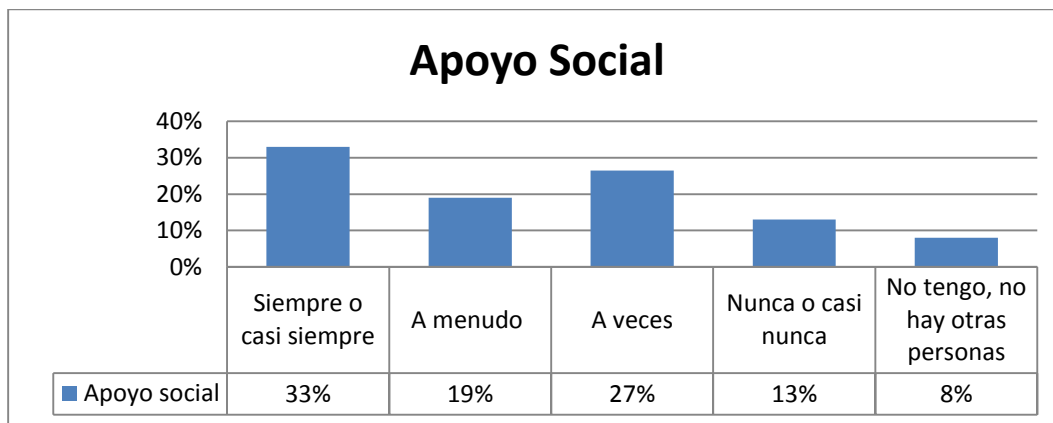
El conflicto del rol describe la manera en la que las tareas son realizables, si se dan instrucciones contradictorias, o se les encarga tareas que signifiquen un conflicto moral, así también si la asignación de tareas está de acuerdo a las funciones específicas de puesto. El 12% considera que siempre o casi siempre se les asigna actividades incongruentes con sus puestos de trabajo y un 46% considera que no existe un conflicto de rol, es decir, sus tareas asignadas van acorde a sus funciones del puesto de trabajo.

Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor de relaciones y apoyo social se enfoca en las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, el apoyo social señala las situaciones en las cuales se presenta la ayuda y compañerismo por parte de colaboradores o superiores.

Este factor se ubica como situación adecuada con un 60, sin embargo se debe señalar que un 40% aún representa un riesgo.

Gráfico 17: Apoyo Social



Elaborado por: Tatiana Loachamin

El apoyo social corresponde a la ayuda que el trabajador recibe por parte de los demás de sus compañeros, amigos y superiores. El 33% señala que siempre o casi siempre recibe apoyo, el 19% a menudo, por otro lado un 13% nunca o casi nunca recibe apoyo de los demás, aunque no es un porcentaje muy alto si es indispensable actuar ya que el apoyo social y la colaboración entre compañeros debe ser a menudo pues todos trabajan por un mismo objetivo.

El trabajador como ser humano es una ser social por lo cual necesita sentirse parte de un entorno en este caso el laboral, fomentar la comunicación entre áreas, la ayuda social, y el fortalecimiento del compañerismo en especial al 8% de personas que dicen no tener apoyo de otras personas, evitando así el aislamiento.

Gráfico 18: Exposición a conflictos/Violencia



Elaborado por: Tatiana Loachamin

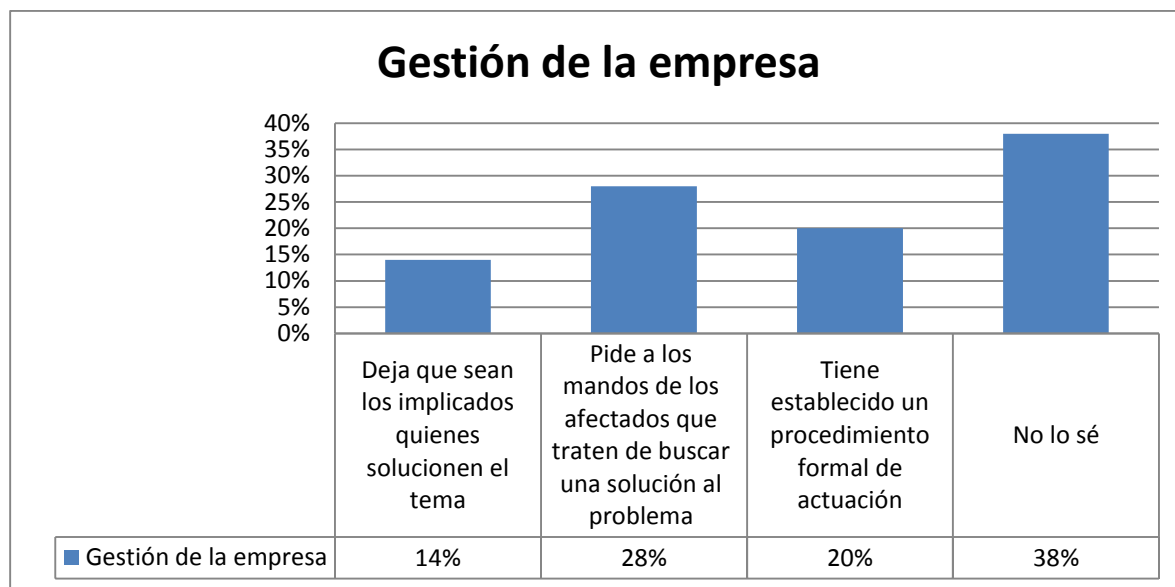
La exposición a conflictos está dirigida al conocimiento de la existencia de violencia física, psicológica o acoso sexual, los porcentajes dados por los colaboradores encuestados indican que un 25% raras veces se producen una exposición a conflictos o violencia, por el contrario un 64% señala que no existen este tipo de conflictos interpersonales o violencia.

A pesar de que más del 50% del personal considera que no existen conflictos hay que tomar en cuenta a esa otra parte asume la existencia de estos problemas, la existencia de acoso físico, psicológico y sexual es un aspecto sumamente importante en el que se debe actuar, ya que es una situación compleja con implicaciones legales para quien infringe violencia y para la organización.

Al no establecer herramientas de gestión para minimizar la violencia laboral, varias son las consecuencias de su prevalencia, entre estos los siguientes: síndrome agudo de estrés y el trastorno de estrés postraumático, también hay que tener en cuenta otras consecuencias

organizacionales como el abandono de la organización, el cambio de trabajo, el mayor absentismo por enfermedad, las jubilaciones anticipadas, los índices elevados de rotación, de traslado, de excedencia y de reemplazo del personal, la disminución de la productividad y el incremento de quejas y pleitos (Cantera, Cervantes y Blanch, 2008).

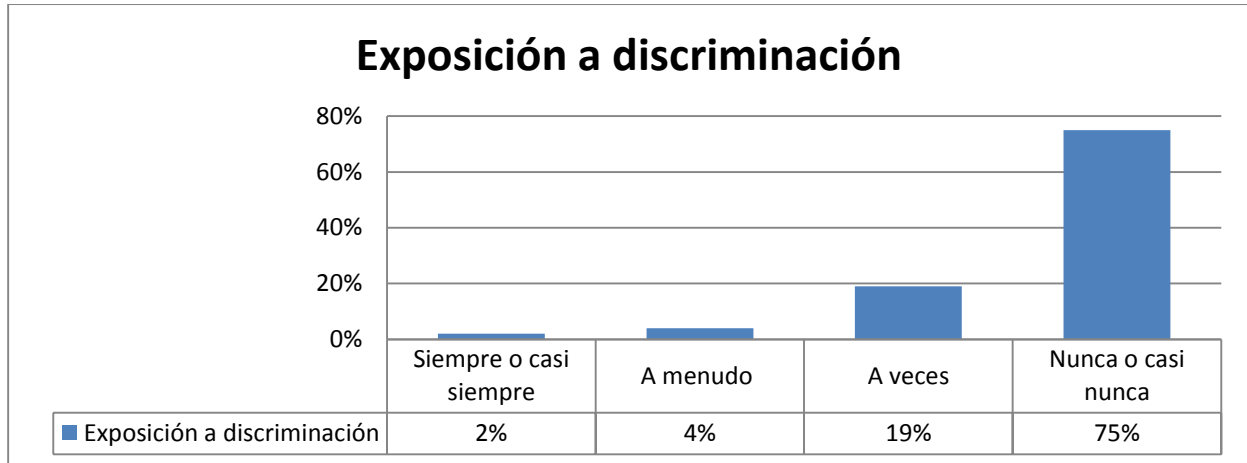
Gráfico 19: Gestión de la empresa



Elaborado por: Tatiana Loachamin

En caso de producirse conflictos interpersonales el 38% de personas encuestadas no conoce el rol del Instituto en estos casos, esto puede producirse debido a falta de información sobre estos procedimientos, es ideal generar medios de información para mantener una buena comunicación y dar a conocer a todo el personal cual es el procedimiento de actuación del Instituto en los casos en el conflicto interpersonal.

Gráfico 20: Exposición a discriminación



Elaborado por: Tatiana Loachamin

En cuanto a discriminación por raza, sexo, educación entre otras, el 75% considera que nunca o casi nunca han estado expuesto a algún tipo de discriminación, a pesar de ello un 25% considera que sí existe discriminación en varios momentos, es trascendental tomar en cuenta, ya que puede representar un porcentaje bajo, sin embargo acarrea varias actos de violencia que afectan a los derechos individuales y bienestar de los trabajadores, por estas razones se requiere establecer actividades de prevención y evitar y disminuir estos porcentajes y lo ideal sería eliminar estos casos.

CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Diseño de programa de prevención de riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos psicosociales nos permitió determinar todos aquellos factores negativos que perjudican a los trabajadores en diferentes niveles desde moderados hasta porcentajes muy elevados, es indispensable establecer actividades con el fin de que los colaboradores del Instituto realicen sus tareas de manera eficaz y eficiente, es por tal motivo, la elaboración del programa de prevención de riesgos psicosociales el cual está enfocado en disminuir y mitigar aquellos riesgos identificados en el personal del IPSC a través de la evaluación F-PSICO 3.1., así como reforzar aquellas situaciones favorables.

El objetivo del programa es plantear actividades viables y adecuadas para controlar la problemática con respecto a los riesgos psicosociales, con el apoyo del área de Talento Humano, el área de Seguridad y Salud Ocupacional, y más importante la colaboración de todos quienes conforman el Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón.

Tabla 6: Participación/Supervisión

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: Participación y supervisión									
Objetivos	Intervención	Beneficiarios	Tiempo	Recursos	Responsables	Indicadores	Supuestos	Costo	Medios de verificación
Fortalecer la competencia de liderazgo para mandos medios y altos.	<p>Programa de desarrollo de habilidades de liderazgo:</p> <p>Taller 1: Desarrollo del liderazgo individual: autoconocimiento, orientación a resultados y feedback.</p> <p>Taller 2: Desarrollo del liderazgo basado en grupos: líder transformador de grupos, habilidades directivas de un líder eficaz, liderazgo y comunicación asertiva, coaching.</p>	Coordinadores de área	18 horas	Facilitador externo Sala de reuniones Materiales de oficina	Coordinador de Talento Humano	Número de personal capacitado.	<p>Predisposición de los líderes en su participación en el programa de liderazgo.</p> <p>Presupuesto para el desarrollo de la capacitación.</p>	\$150 por cada participante	Evaluación de la capacitación con un promedio 8/10

Fomentar la participación de los colaboradores en las diferentes actividades de su área de trabajo como en actividades Institucionales.	Reuniones de trabajo liderado por los jefes inmediatos de cada área conjuntamente con los colaboradores con el fin de identificar las necesidades y generar propuestas de mejora.	Todo el personal del Instituto	Reuniones mensuales de presentación de propuestas	Sala de reuniones Material de oficina	Coordinador de cada área	Número de reuniones programadas vs número de reuniones efectuadas	Interés y participación de todos los trabajadores	N/A	Registro de asistencia de las personas que participan en las reuniones, así como los acuerdos a los cuales se llega.
Formar a los trabajadores para asumir tareas, responsabilidades y resultados de su trabajo	Taller de empoderamiento para los trabajadores		4 horas	Sala de reuniones Material de oficina Facilitador interno	Coordinador de Talento Humano	Número de personal que asiste al taller		N/A	Registro de asistencia de las personas que participan en el taller
Fomentar la comunicación interna	Proveer información relevante del Instituto a los trabajadores y según el caso, proponer sugerencias y soluciones.	Todo el personal del Instituto	Permanentemente	Cartelera Correo electrónico	Asistente de Talento Humano	Información notificada		N/A	Control de los medios de información

Elaborado por: Tatiana Loachamin

Tabla 7: Demandas Psicológicas

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: Demandas Psicológicas									
Objetivos	Intervención	Beneficiarios	Tiempo	Recursos	Responsables	Indicadores	Supuestos	Costo	Medios de verificación
Evaluar el desempeño de los trabajadores con enfoque en las competencias laborales requeridas para enfrentar los desafíos del puesto de trabajo.	Realizar una evaluación de desempeño por competencias	Personal del Área Administrativa	2 meses	Manual de competencias Materiales de oficina	Coordinador de Talento Humano	Número de evaluaciones de desempeño realizados	Falta de competencias de trabajo requeridas	N/A	Informe de las evaluaciones de desempeño
Fomentar el descanso y la relajación ante situaciones de	Realizar pausas laborales para aplicar técnicas de relajación que modifiquen la rutina habitual.	Todo el personal del Instituto	10 min cada dos horas	Instalaciones	Médico Ocupacional	Número de colaboradores vs número de colaboradores que participan en las pausas laborales	Interés y participación de los trabajadores	N/A	Delegar una persona de cada área que lidere e impulse a sus compañeros a efectuar las pausas laborales.

exigencia cognitiva y emocional	Retomar el programa Bailoterapia.		1 vez a la semana	Cartelera Instalaciones del Instituto Espacios verdes Instructor de bailo terapia	Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional	Número de colaboradores que participan en la bailoterapia	Interés y participación de los colaboradores en las actividades de pausas activas.	\$336	Registro de asistencia del personal que acude a la bailoterapia
Establecer un programa de acompañamiento psicológico para el personal del Instituto en especial para el área médica que mantiene un contacto permanente con los pacientes.	Sesiones de acompañamiento psicológico	Personal del área médica	Sesiones de 1 hora a la semana para cada trabajador	Psicólogos del Instituto Instalaciones	Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional Coordinador de área médica	Número de colaboradores que acuden a las sesiones de acompañamiento	Presupuesto aprobado por al Área Administrativa Financiera y la Directora General	El costo aproximado es de \$760	Registro de asistencia Informes de acompañamiento o psicológico
	Charlas de estrategias de protección psicológica para afrontar el sufrimiento, el dolor y duelo.	Todo el personal del Instituto	8 horas	Facilitador interno Cartelera Equipos informáticos	Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional	Número de colaboradores participes de las charlas	Interés en las charlas de protección psicológica	N/A	Registro de asistencia del personal que acude a las charlas

Elaborado por: Tatiana Loachamin

Tabla 8: Carga de trabajo

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: Carga de trabajo									
Objetivos	Intervención	Beneficiarios	Tiempo	Recursos	Responsables	Indicadores	Supuestos	Costo	Medios de verificación
Perfeccionar la planificación y la organización de las actividades laborales de cada puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Levantamiento de cargas laborales para identificar y analizar el volumen de tareas que tiene cada puesto de trabajo. - Establecer el número de personas necesarias para la realización de las tareas. -Analizar los cargos que presentan mayor sobrecarga de tareas para determinar acciones correctivas. 	Todo el personal de la Institución	Realizar el levantamiento de cargas laborales en el período de 3 meses.	Materiales de oficina Manual de procesos	Coordinador de Talento Humano Analista de Calidad y Procesos	Número de levantamiento de cargas laborales	Manual de procesos actualizado	N/A	Levantamiento de cargas laborales elaborado
Proveer información actual de cada cargo de trabajo con el fin de clarificar los roles.	Actualizar el manual descriptivo de cargos		Actualizar el manual descriptivo de cargos en el periodo de 1 mes	Materiales de oficina Manual descriptivo de cargos	Coordinador de Talento Humano Analista de Calidad y Procesos	Número de cargos actualizados	Solicitud de actualización por parte del área de Talento Humano	N/A	Manual descriptivo de cargos actualizado

Elaborado por: Tatiana Loachamin

Tabla 9: Relaciones y Apoyo social

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: Relaciones y Apoyo Social									
Objetivos	Intervención	Beneficiarios	Tiempo	Recursos	Responsables	Indicadores	Supuestos	Costo	Medios de verificación
Integrar al personal y fortalecer las relaciones interpersonales de los colaboradores del Instituto.	Organizar actividades sociales como: celebración del cumpleaños del mes, celebración navideña, campeonatos deportivos internos.	Todo el personal del Instituto	Establecer un cronograma anual para cada actividad social.	Áreas verdes, Premios, uniformes, carpas	Asistente de Talento Humano	Actividades planeadas vs actividades realizadas	Los costos destinados a las actividades sociales sean aceptados por el área Administrativa Financiera.	Presupuesto anual de \$1.600	Revisión semestral de las actividades realizadas anteriormente determinados en el cronograma anual.
	Permitir la integración de las familias en eventos de la organización.								
Establecer medidas de prevención de conflictos interpersonales y violencia laboral para mejorar la convivencia así	Elaborar un Manual de convivencia con normas de comportamiento para evitar conflictos entre colaboradores.		1 mes	Materiales de oficina Cartelera de información	Analista de calidad y procesos	Elaboración del manual y protocolo en el periodo establecido.	Aceptación de la elaboración del manual de convivencia y protocolo por parte del	N/A	Revisión y aprobación del producto.

como el entorno laboral.	Elaborar un Protocolo de Conflictos.	1 mes	Materiales de oficina Cartelera de información			Gerente y la Directora General.		
	Seguimiento a los casos internos, a través de un análisis y aplicación de posibles sanciones formales e informales.	Permanentemente	Reglamento Interno Protocolo de conflictos	Coordinador de Talento Humano Trabajadora Social	Número de casos concluidos		N/A	Análisis de la disminución de conflictos antes y después de establecer el Manual de convivencia y el Protocolo de conflictos.

Elaborado por: Tatiana Loachamin

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. La propuesta se diseñó con varias actividades de intervención que pretenden mitigar los factores de riesgo encontrados en la evaluación y que permitirán una adecuada gestión por parte de la Institución.
2. La investigación teórica permitió establecer la diferencia entre riesgos psicosociales y factores de riesgos psicosociales que tienden a ser confundidos en varias investigaciones.
3. La evaluación realizada a los trabajadores del IPSC a través del F-PSICO permitió identificar los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos, además de establecer actividades para su prevención.
4. Los resultados encontrados en F-PSICO mostraron resultados variados con una incidencia negativa en los siguientes factores: participación/supervisión, carga de trabajo y demandas psicológicas.
5. El factor tiempo de trabajo se encuentra como riesgo moderado, sin embargo, se debe tomar en cuenta que el IPSC presta un servicio de salud y su atención es continua por lo cual los horarios para los trabajadores son dados de manera rotativa y por turnos según su reglamento interno de trabajo.
6. El IPSC es un centro de salud mental que cumple con todos los requerimientos regidos por las distintas Instituciones reguladoras, funciona de acuerdo a sus procesos establecidos, brindando sus servicios adecuados tanto a clientes internos como externos, tomando en cuenta las características de los Institutos de salud mental del país.

Recomendaciones

1. Los Directivos de la empresa deben estar prestos a brindar las facilidades para realizar las actividades planteadas.
2. Se sugiere impartir una charla sobre programa de prevención de riesgos psicosociales, sus actividades y objetivos de manera que los trabajadores formen parte de este proceso.
3. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales semestralmente para determinar el impacto de las actividades propuestas y analizar el programa establecido.
4. Conservar en niveles óptimos los factores psicosociales: variedad/contenido, autonomía, desempeño del rol; que obtuvieron resultados positivos en esta investigación.
5. Realizar una investigación profunda sobre el tiempo de trabajo para reconocer los aspectos negativos que pueden afectar en el desarrollo personal y laboral de los colaboradores.
6. Extender el estudio al subfactor exposición a violencia y que muestra porcentajes moderados, sin embargo, es importante realizar una evaluación alterna para determinar las causas de la presencia de violencia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, F., & Faizal, E. (2012). *Salud ocupacional y su prevención: guía práctica*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos*, 367-385. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006>
- Andrade, V., & Arenas, F. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la Ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552013000100005
- Arias, W. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52. Obtenido de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf
- Artazcoz, L., Molinero, E., & Cortés, I. ((n.d)). *Estrés hospitalario*. Obtenido de <http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=13&pag=14&titulo=Estres-hospitalario>
- Código de trabajo*. (2014). Obtenido de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Obtenido de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador 2008*. (2008). Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tébar.
- Cruz, M. (2011). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome del Burnout*. Madrid: CEP, S.L.

- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2014). *Beneficios de la gestión de la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <http://www.cge.es/portal/novedades/2015/prevengra/pdf/p8.pdf>
- Gherssi, R., Comi, N., Banguera, M., Leocata, G., Harari, J., & Harari, R. (2000). *Trabajo y salud en el Ecuador. Antecedentes, experiencias, perspectivas*. Obtenido de <http://repository.unm.edu/bitstream/handle/1928/12943/Trabajo%20y%20Salud%20en%20Ecuador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giner, C. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Anales De Derecho*, 30, 254-296. Obtenido de <http://revistas.um.es/analesderecho/article/view/162161/143361>>.
- Gómez, J., Gárgari, M., González, M., López, R., Pastoriza, J., & Portuondo, E. (2004). *Revolución Industrial*. México: Pearson. Obtenido de <http://industrial-revol.blogspot.com/2007/12/aspecto-social.html>
- Henao, F. (2012). Clasificación general de factores de riesgo. En F. Henao, *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud* (págs. 9-59). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- (2013). Identidad y Misión. En *Plan Provisional 2012-2018*. Bogotá: Kimpres .
- Informe sobre el Sistema de Salud Mental en el Ecuador*. (2008). Obtenido de http://www.who.int/mental_health/ecuador_who_aims_report.pdf
- INSHT. (2012). *Factores Psicosociales: metodología de investigación*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- INSHT. (2012). *Guía técnica con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/GuiaSimplificacionDocumental.pdf>
- INSHT. (s.f.). *Factores Psicosociales: metodología de investigación*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. ((n.d)). Obtenido de <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decision584.pdf>
- ISTAS. ((n.d)). *Plan de prevención*. Recuperado el 22 de Junio de 2016, de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=689>
- Mansilla, F. ((n.d)). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. Obtenido de <http://d2bfnlaku8y36.cloudfront.net/psicopediahoy/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>
- Márquez, M., & Zambrano, J. (2013). Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmeccánica. *Ingeniería Industrial.Actualidad y Nuevas Tendencias*, III(11), 39-48. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/volIII-n11/art04.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Factores y riesgos laborales psicosociales :nuevos riegos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- OIT. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- OIT. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales:una mirada de género*. Obtenido de http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/Anexo_OIT_3.pdf

Planificación Estratégica 2015-2018. (2015). Quito.

Prevención de riesgos laborales. (2011). Málaga: Publicaciones Vértice.

Ramírez, C. (2011). *Seguridad Industrial. Un enfoque Integral.* México: Limusa.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. ((n.d)). Obtenido de
<http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/resolucion390.pdf>


Reglamento Interno de Trabajo. (2015).

Solar, X. (2001). *Estrés Laboral y Burn Out en los Servicios de Salud.* Obtenido de
http://hivhealthclearinghouse.unesco.org/sites/default/files/resources/santiago_estresyburnout.pdf

Trujillo, R. (2014). *Salud Ocupacional.* Bogotá: Ecoe Ediciones.

ANEXOS

Anexo 1: Comunicado de evaluación de Riesgos Psicosociales

	Hermanas Hospitalarias	UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL TRABAJO SOCIAL	MEMORANDUM 004
	<small>INSTITUTO PSICOPATOLÓGICO SACRADO CORAZÓN</small>		
DE:	Lcda. Gabriela Hernández G. – Trabajadora Social USSL		
PARA:	TODO EL PERSONAL		
ASUNTO:	APLICACIÓN DE TEST PARA MEDIR RIESGOS PSICOSOCIALES		
FECHA:	30/05/2016		

Estimados colaboradores:

Con la finalidad de prevenir y controlar la salud laboral de los trabajadores, se realizará la aplicación de un test para la identificación de riesgos psicosociales (situaciones que afectan habitualmente de forma importante la salud física, social o mental del trabajador según el Ministerio de Relaciones Laborales).

La modalidad de aplicación será virtual, debe ingresar al link https://docs.google.com/forms/d/1GKh2Fv9lyXlkfiiicUKcuYQUjynMwg-kiNDw62PGSeA/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link, que le llegará al correo electrónico registrado en Talento Humano. Podrá acceder desde el 31 de mayo hasta el 6 de junio de 2016, es de carácter obligatorio y confidencial.

Debe disponer de internet, un tiempo aproximado de 15 minutos y responder con total sinceridad, pues la información proporcionada permitirá mejorar el ambiente laboral.

Para el personal que lo requiera, estará habilitada una computadora en el área de Talento Humano.

Atentamente,


Lcda. Gabriela Hernández
Trabajadora Social
USSL - IPSC

Revisado y aprobado por:	Ing. Paola Proaño, Directora Administrativa- Financiera		30/05/2016
Revisado y aprobado por:	Dr. Pablo Manosalvas, Director Médico		30/05/2016
Revisado y aprobado por:	Dr. José Bedón, Gerente Administrativo		30/05/2016
Revisado y aprobado por:	Sor Inés López, Directora General		30/05/2016

Anexo 2: Cuestionario de evaluación F-psico



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las acciones y condiciones psicosociales en tu trabajo (situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud física, social o mental de un trabajador).

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

El cuestionario tiene una duración de aproximadamente 20 minutos.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil, es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marcar en cada caso la respuesta más adecuada.

NOTA: SE DEBE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS, Y CADA UNA DE ELLA DEBE CONTENER UNA SOLA RESPUESTA

*Obligatorio

Antigüedad *

- Menos de 1 año
- 1 a 3 años
- 4 a 6 años
- 7 a 10 años
- Más de 10 años

Género *

- Femenino
- Masculino

1. ¿Trabaja los sábados? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

2. ¿Trabaja los domingos y festivos? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

3. ¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

4. ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarse trabajo a casa? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

6. ¿Su horario laboral le permite compaginar su tiempo libre (vacaciones, días libre, horarios de entrada y salida) con los de su familia y amigos? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

7. ¿Tiene definido cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿Puede detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesita? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

9. ¿Puede marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

10. Puede tomar decisiones relativas a: *

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Lo que debe hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La distribución de entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cómo tiene que hacer su trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La cantidad de trabajo que debe realizar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La cantidad de trabajo que realiza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Qué nivel de participación tiene en los siguientes aspectos de su trabajo: *

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Re-estructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ¿Cómo valora la supervisión que su jefe inmediato ejerce sobre los aspectos de su trabajo? *

	No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva
El método para realizar el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La planificación del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El ritmo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La calidad de trabajo realizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. ¿Cómo valora el grado de información que le proporciona el Instituto sobre los siguientes aspectos? *

	No hay información	Insuficiente	Es adecuada
Las posibilidades de formación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La situación del Instituto en el mercado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Para realizar su trabajo ¿Cómo valora la información que recibe sobre los siguientes aspectos? *

	No hay información	Insuficiente	Es adecuada
Lo que debe hacer (funciones, competencias, atribuciones)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cómo debe hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Señale con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en su trabajo *

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Se le asignan tareas que no puedes realizar por no tener los Recursos Humanos o materiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para ejecutar algunas tareas tiene que saltarse los métodos establecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibe instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se le exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, puede contar con: *

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no hay otras personas
Su jefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus subordinados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras personas que trabajan en el Instituto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar? *

- Buenas
- Regulares
- Malas
- No tengo compañero

18. Con qué frecuencia se producen en su trabajo: *

	Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existen
Los conflictos interpersonales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. El Instituto, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores: *

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
- Tiene establecido un procedimiento de actuación
- No lo sé

20. En su entorno laboral ¿Se sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)*

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debe mantener una exclusiva atención en su trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea) *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

22. En general ¿Cómo considera la atención que debe mantener para realizar su trabajo? *

- Muy Alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

23. El tiempo de que dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

24. La ejecución de su tarea, ¿le impone trabajar con rapidez? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

25. ¿Con qué frecuencia debe acelerar el ritmo de trabajo? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

26. En general, la carga de trabajo que tiene es: *

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

27. ¿Debe atender a varias tareas al mismo tiempo? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

28. El trabajo que realiza, ¿le resulta complicado o difícil? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

29. ¿En su trabajo tiene que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesita pedir a alguien consejo o ayuda? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

30. En su trabajo, tiene que interrumpir las tareas que está haciendo para realizar otras no previstas *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran o afectan seriamente la ejecución de su trabajo? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

32. ¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser irregular e imprevisible? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

33. En qué medida su trabajo requiere: *

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomar iniciativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tener buena memoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser creativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. En su trabajo, ¿con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante...? *

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
Sus superiores jerárquicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus subordinados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas que no están empleadas en el Instituto (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Por el tipo de trabajo que tiene, ¿está expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente? *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

36. Por el tipo de trabajo que tiene, ¿con qué frecuencia se espera que de una respuesta a los problemas emocionales y personales de sus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.): *

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

37. El trabajo que realiza ¿le resulta rutinario? *

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

38. En general ¿considera que las tareas que realiza tienen sentido? *

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

39. ¿Cómo contribuye su trabajo en el conjunto de la Institución?

*

- No es muy importante
- Es importante
- Es muy importante
- No lo sé

40. En general, ¿está su trabajo reconocido y apreciado por...? *

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
Sus superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su familia y sus amistades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. ¿Le facilita el Instituto el desarrollo profesional (promoción, plan carrera,...)? *

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficiente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional

42. ¿Cómo definiría la formación que se imparte o se facilita desde la Institución? *

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que hace y las recompensas que el Instituto le proporciona es: *

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

44. Considerando los deberes y las responsabilidades de su trabajo ¿está satisfecho con el salario que recibe? *

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

ENVIAR

