



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

## **Programa Posgrado en Riesgos Laborales**

### **Relación entre el ausentismo laboral y los Factores De Riesgos Psicosociales de los trabajadores Del Distrito 09D13 Salud En El Periodo 2022.**

#### **Líneas De Investigación**

Gestión de Riesgos y Productividad Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales

#### **AUTORA**

Md. Raisa Liliana Castillo Arévalo

#### **Asesor:**

Mgs. Nelson Muela González

#### **Gestión De Riesgo Con mención En Riesgo Laboral**

Esmeraldas, Ecuador, septiembre, 2023

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgo con mención en Riesgo Laboral

## TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

### Título del Trabajo:

Relación entre el ausentismo laboral y los Factores De Riesgos Psicosociales de los trabajadores Del Distrito 09D13 Salud En El Periodo 2022

**Autora:** Md. Raisa Liliana Castillo Arévalo

Mgs. Nelson Muela Gonzalez  
Director/a de Tesis

f. \_\_\_\_\_

Mgs. Mercedes Viviana Sánchez Barros  
Lector/a 1

f. \_\_\_\_\_

Mgs. Verónica Aguilar Quiñonez  
Lector/a 2

f. \_\_\_\_\_

Mgs. Orlin Álava Chila  
Coordinador/a de Postgrados

f. \_\_\_\_\_

Secretario/a General PUCESE

f. \_\_\_\_\_

Esmeraldas, Ecuador, septiembre 2023

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Declaración del/a autor/a con su firma en original: Yo, Raisa Liliana Castillo Arévalo portador de la cédula de ciudadanía No. 0918064866 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Raisa Liliana Castillo Arévalo

C.I.: 0918064866

## **CERTIFICACIÓN**

Certifica Dr. Nelson Alejandro Muela Gonzalez, haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado.

Att.

Dr. Nelson Muela Gonzalez

## **DEDICATORIA**

A mis padres, quienes siempre me han apoyado en cada paso de mi vida y han sido mi mayor fuente de inspiración.

A mi hermano Jefferson Mina quien ha sido mi apoyo y confidente en cada paso de mi vida.

A mi hija Amy Quiñonez la cual ha sacrificado innumerables horas de su preciado tiempo a mi lado mientras me sumergía en este proyecto.

A mi familia, por su amor incondicional y por entender mis largas horas de estudio.

A mis profesores y asesores, por su sabiduría y orientación que han hecho posible la culminación de este proyecto.

A todos aquellos que confiaron en mí y me motivaron a enfrentar los desafíos de la gestión de riesgo.

Esta tesis está dedicada a todos ustedes, con gratitud y cariño, como un testimonio de mi compromiso con un mundo más seguro y resiliente.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, fuente de toda sabiduría y guía en este camino.

En primer lugar, quiero agradecer a mi director de tesis el Dr. Nelson Muela Gonzalez, por su orientación, conocimiento experto y paciencia durante todo este proceso.

También quiero agradecer a la Dra. Viviana Sánchez, quien brindó valiosas ideas y recomendaciones que enriquecieron enormemente este trabajo.

A mis compañeros de clase, por compartir este camino conmigo y por las horas de estudio, discusiones y aprendizaje conjunto.

Este logro no es solo mío, sino el resultado del esfuerzo colectivo de muchas personas que creyeron en mí y en esta

**TITULO**

**Relación entre el ausentismo laboral y los Factores De Riesgos Psicosociales de los trabajadores Del Distrito 09D13 Salud En El Periodo 2022**

## **Relación entre el ausentismo laboral y los Factores De Riesgos Psicosociales de los trabajadores Del Distrito 09D13 Salud En El Periodo 2022**

### **RESUMEN**

Ha existido cambios significativos en el entorno laboral y social en las últimas décadas debido a la globalización y la revolución tecnológica. Estos cambios han introducido nuevos desafíos que afectan la salud de los trabajadores. Se planteó un problema alarmante basado en estadísticas proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que mostraron un alto número de muertes anuales de trabajadores debido a accidentes laborales y enfermedades profesionales, con un énfasis en la prevalencia de estas últimas y datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) sobre la incidencia de enfermedades laborales y accidentes en el trabajo, con un enfoque en América Latina y el Caribe, donde se observó una alta tasa de letalidad. El estudio se centró en la relación entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el ausentismo laboral, definidos como elementos que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores debido a la organización del trabajo y las condiciones laborales. Se destacó la vulnerabilidad del personal de salud a estos riesgos debido a la naturaleza exigente de su trabajo, incluyendo horarios largos y fatiga.

El análisis de la variable riesgos psicosociales se realizó mediante el uso de encuestas FPSICO 4.0 al grupo objetivo y para el estudio de ausentismo laboral se indagó en la base de datos Distritales, se utilizó un enfoque descriptivo, cualitativo y descriptivo, con variables categóricas nominales y dependientes, donde se determinó que la dimensión relaciones y apoyo social presenta los niveles más altos de riesgo entre todas las dimensiones evaluada, y que el nivel promedio de ausentismo laboral es de 12.5 a 25 días teniendo como mayor diagnósticos médico de estas ausencias la enfermedad musculoesqueléticos, lo que dejó probada la hipótesis y amparó la finalidad de este estudio.

Finalmente una vez establecido la relación lineal entre las 2 variables que se estudió y se recomendó gestionar acciones para mitigar estos fenómenos laborales.

**Palabras claves:** Riesgos psicosociales, Ausentismo laboral, Enfermedades laborales, Personal de salud, Diagnóstico psicossomático.

## **The relationship between work absenteeism and psychosocial risk factors among workers in District 09D13 Health during the period 2022**

### **ABSTRACT**

Significant changes have occurred in the workplace and social environment in recent decades due to globalization and the technological revolution. These changes have introduced new challenges that impact the health of workers. An alarming problem was raised based on statistics provided by the International Labour Organization (ILO), which showed a high annual number of worker deaths due to workplace accidents and occupational diseases, with an emphasis on the prevalence of the latter. Data from the World Health Organization (WHO) and the Pan American Health Organization (PAHO) regarding the incidence of occupational diseases and workplace accidents were also examined, with a focus on Latin America and the Caribbean, where a high fatality rate was observed. The study focused on the relationship between psychosocial risk factors in the workplace and absenteeism. These risk factors were defined as elements that can negatively affect the health of workers due to the organization of work and working conditions. The vulnerability of healthcare personnel to these risks was highlighted due to the demanding nature of their work, including long hours and fatigue.

The analysis of the psychosocial risk variable was conducted using the FPSICO 4.0 surveys among the target group, while the study of absenteeism was based on district-level databases. A descriptive, qualitative, and descriptive approach was used, with nominal and dependent categorical variables. It was determined that the dimension of "relationships and social support" exhibited the highest levels of risk among all the dimensions assessed. The average level of absenteeism was found to be between 12.5 and 25 days, with musculoskeletal disorders being the most common medical diagnosis for these absences. This confirmed the hypothesis and supported the purpose of the study.

Finally, once the linear relationship between the two studied variables was established, it was recommended to implement actions to mitigate these workplace phenomena.

**Keywords:** Psychosocial Risks, Work Absenteeism, Occupational Illnesses, Healthcare Personnel, Psychosomatic Diagnosis

## INDICE DE CONTENIDO

Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales .....	1
TRIBUNAL DE GRADUACIÓN .....	2
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	3
CERTIFICACIÓN .....	4
DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO .....	6
TITULO .....	7
RESUMEN .....	8
ABSTRACT.....	9
INDICE DE TABLA .....	12
TABLA DE ILUSTRACIONES .....	13
INTRODUCCIÓN .....	14
Presentación del tema de investigación.....	14
Planteamiento del problema. ....	14
Justificación.....	17
Objetivos .....	18
1. CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO .....	19
1.1. Fundamentación teórico-conceptual .....	19
Trabajo.....	19
Empleo.....	20
Empleo adecuado.....	20
Empleo informal .....	21
Trabajadores de salud .....	22
Ausentismo laboral .....	22
Riesgos .....	23
Riesgos laborales .....	24
Factores de Riesgos .....	24
Tipos de Riesgos.....	24
Riesgo Psicosociales.....	24
Enfermedad.....	26
Enfermedades con efecto físicos y fisiológicos en la salud: .....	26
Enfermedades con efecto Salud psicológica y social .....	28
1.2. Antecedentes de la investigación .....	29

1.3. Marco Legal .....	31
CAPITULO 2 METODOLOGIA .....	33
2.1 Tipo de estudio .....	33
2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	33
2.3 Población y muestra .....	39
2.4 Técnicas e instrumentos .....	41
CAPITULO 3 RESULTADOS .....	42
CAPITULO 4.....	54
DISCUSIÓN .....	54
CAPITULO 5.....	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
CONCLUSIONES .....	56
RECOMENDACIONES  .....	58
Bibliografía .....	59
ANEXOS .....	62

## INDICE DE TABLA

Tabla 1 Operacionalización de la variable Riesgo Psicosocial.....	34
Tabla 2 Operacionalización de la variable Ausentismo Laboral .....	38
Tabla 3 Distribución de los trabajadores .....	39
Tabla 4 Jerarquización de riesgo de factores psicosocial .....	49
Tabla 5 Total de horas hombres trabajadas .....	50
Tabla 6 Horas hombres ausentes .....	50
Tabla 7 Edad .....	51
Tabla 8 Sexo .....	51
Tabla 9 Nivel de responsabilidad del puesto .....	51
Tabla 10 Patologías según los certificados médicos.....	52

## TABLA DE ILUSTRACIONES

Figura 1 Tiempo de Trabajo en porcentaje.....	42
Figura 2 Tiempo de Trabajo en cantidades.....	43
Figura 3 Autonomía en porcentaje.....	43
Figura 4 Autonomía en cantidades .....	43
Figura 5 Carga de trabajo en porcentajes.....	43
Figura 6 Carga de trabajo en cantidades .....	44
Figura 7 Demandas psicológicas en porcentajes .....	44
Figura 8 Demandas psicológicas en cantidades.....	44
Figura 9 Variedad y contenido en porcentajes.....	45
Figura 10 Variedad y contenido en cantidades .....	45
Figura 11 Participación/ Supervisión en porcentaje .....	45
Figura 12 Participación/ Supervisión en porcentaje en cantidades.....	46
Figura 13 Interés por el trabajador/ Compensación en porcentaje .....	46
Figura 14 Interés por el trabajador/ Compensación en porcentaje .....	46
Figura 15 Desempeño del Rol en porcentajes .....	47
Figura 16 Desempeño del Rol en cantidades.....	47
Figura 17 Relaciones y apoyo social en porcentaje .....	47
Figura 18 Relaciones y apoyo social en cantidades.....	48
Figura 19 Resumen de cada las 8 dimensiones evaluadas por porcentaje.....	48

# INTRODUCCIÓN

## **Presentación del tema de investigación.**

A lo largo de los años, las condiciones de la tierra han cambiado, el desarrollo de la vida social es la base, todo está globalizado y existe competitividad representada por las nuevas tecnologías y es muy necesario para conseguir un trabajo de calidad poder integrarse a estas nuevas tendencias, puesto que el cambio es lineal ascendente y no es posible estancarse porque tanto el obtener la materia prima, como la elaboración de los productos se ha industrializado. Pero con todas estas modernidades también hay constantes cambios en el trabajo, las condiciones laborales y las actividades empresariales, han inducido a “nuevos riesgos” que vulneran la salud física, mental y emocional de los trabajadores (Neffa, 2015).

Los conceptos de condiciones y ambiente de trabajo, una introducción a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, incluyen la relación entre los riesgos del ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo, es por eso la importancia de no solo tener ambientes de trabajo saludables si no aportar con las condiciones que no vayan a causar riesgo de accidentes ni de enfermedad.

Es donde el prevencionista debe de poner su esfuerzo para tratar de mitigar y atacar estos dos factores, para evitar que los desarrollos de estos nos den puestos de trabajos con alto potencial de causar enfermedades.

## **Planteamiento del problema.**

Según los datos que reposan en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice que 2,78 millones de trabajadores mueren anualmente debido a accidentes laborales y enfermedades profesionales (Organización Internacional del Trabajo, 2019), teniendo mayor prevalencia estas últimas con un 86.33% con el 2,4 millón en total, lo que deja una alerta sobre el diagnóstico y tratamiento oportuna de las mismas, demostrando que no se presta la atención debida a la problemática mundial. Pese a este estudio hecho por la OIT no se tienen datos estadísticos de la prevalencia de las enfermedades profesionales causadas por riesgos psicosociales. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estipula

que anualmente se presentan 140 millones de casos nuevos de enfermedades laborales (OPS, 2015); mientras tanto la Organización Panamericana de Salud OPS en sus registros entre los años 2000 al 2010 hay una incidencia de accidentes de trabajo de 7.6 millones anuales con una fatalidad de 0,15% en el que aporta América Latina y el Caribe el 0,07%, lo que nos deja un alta de letalidad en nuestro continente. (OPS, 2015)

Ahora bien, según las estadísticas generadas en sistema de gestión de riesgos del trabajo, extraídas del visor de siniestro laborales en el acápite el Accidentes de Trabajo Calificados el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, en los últimos 9 años se han reportado un total de 160.903 de accidente en el trabajo en cualquiera de sus presentaciones, teniendo mayor prevalencia los accidentes dentro del lugar de trabajo. En el tiempo transcurrido desde el año 2021- 2022 se cuenta con el registro de 27.569 enfermedades laborales y se sigue manteniendo la mayor prevalencia en los accidentes dentro del lugar de trabajo. (IESS, 2022).

De este modo se obtiene información importante de evaluación de los accidentes laborales en el país lo que nos deja como interrogante es cuales son las causas fundamentales de los mismos, y es ahí donde entran los riesgos laborales que se han sido estudiado por muchos años; pudiéndolos agrupar tenemos una clasificación en riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos ergonómicos, riesgos psicológicos.

Son estos últimos una de las variables que se va a estudiar en este tema de tesis, para darle un concepto se los denomina: “Aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y tienen una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador” (INSST, 2010). Explicando lo antes mencionado entendemos que estos factores tienen relevancia en la estructura laboral dentro de las instituciones que causan malestar en la psiquis de los trabajadores y no sobre patologías emocionales que tienen los mismos. Es así como podemos separar las problemáticas que acusan angustia a los trabajadores de ámbito personal y los factores que por falta estructura en sus lugares de trabajo causan zozobra.

Entre los factores de riesgos psicosociales que están presentes en los trabajadores hay unos que son dependientes del trabajo, el rol que desempeñan en él, personales y de las relaciones interpersonales, por lo que estudiar estos fenómenos implícitos para ver si son factores determinantes en el ausentismo laboral teniendo en cuenta que los riesgos

psicosociales crean patologías o trastornos conductuales, emocionales, cognitivos, fisiológicos que pueden trastornar la salud global de las personas. (Neffa, 2015)

Los trabajadores de la salud en todas sus ramas son un grupo expuesto a factores de riesgos psicosociales debido a las características de su trabajo, que incluyen horario extendidos, fatiga, altas exigencias y muchos factores psicosociales que enfrentan en sus actividades diarias, así también como a otros factores derivados a riesgos de otra naturaleza por lo que la suma de estos nos da un punto de ruptura para desarrollar enfermedad. En los últimos años hemos visto muchos episodios de muertes en esta fuerza laboral, aunque no se tienen datos estadísticos fidedignos actualizados de muertes por suicidios del personal de salud, en un estudio publicado en el año 2010 se ve que los factores etiopatogénicos que están inmersos en el incremento de los suicidios tenemos: 1. riesgos psicosociales inherentes al trabajo del médico, 2. mal afrontamiento de los riesgos psicosociales inherentes a la actividad clínica (Mingote, Crespo, Hernández, Navío, & Rodrigo, 2013)

Es por eso el interés del estudio de estos factores de riesgo psicosociales para los 44 trabajadores que corresponde con el personal administrativo, y el personal operativo de planta entre médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos que trabaja en el distrito 09D13 Balzar, Colimes, Palestina Salud del año 2022, ya que tiene un talento humano limitado por lo que hay sobrecarga de actividades, funciones y responsabilidades que se ven reflejados con la tasa de ausentismo de este personal

Lo que llena de gran curiosidad es que las patologías por las que estos trabajadores no pueden acudir a sus labores no necesariamente están vinculando a patologías tradicionales y comorbilidades propias de cada individuo, sino a enfermedades que en ocasiones pasan desapercibidas por el poco conocimiento y relevancia de las mismas, por lo que es importante saber si los diagnósticos errados y el mal tratamiento del mismo tiene influencia directa en la disminución de la productividad o aumento de ausentismo laboral convirtiéndose en un círculo vicio que no se puede solucionar por no dar la importancia debida al riesgo psicosocial por falta de estudios y de evidencias que sustente aquello.

¿Existe una relación directa entre los factores de riesgos psicosociales habituales en el trabajo y el ausentismo laboral de este grupo?

## **Justificación**

Esta investigación se la realizará por el aumento de la prevalencia de factores psicosociales en los trabajadores del sector de salud y los limitados estudios que se encuentran disponibles. Ya que las enfermedades que se ocasionan a raíz de factores de riesgos psicosociales es una realidad que se ve a diario en las diversas empresas en el ámbito público y privado, indiferentes de la denominación del cargo que ocupe el trabajador de salud. Es por eso por lo que el afán de esta investigación es poder descubrir la relación directa que se encuentra en los factores de riesgos psicosociales más habituales que se encuentran perdidos dentro del ausentismo de la parte administrativa y operativa para poder realizar una evaluación de riesgo oportuna para poder mitigar esos factores y aplicar correctivos lograr así poder aumentar la productividad y disminuir la incidencia de enfermedades laborales dependiente de estos factores.

Por consiguiente, este será un estudio innovador para el grupo de trabajadores del distrito de Salud 09D13, ya que este tiene un área de gestión de riesgo que no es empelada para los trabajadores operativos de planta, sino para ejecutar políticas descentralizadas a nivel nacional para que sus beneficiarios sea la comunidad. Por lo que la responsabilidad de estudiar la identificación, medición, evaluación, control y la vigilancia recae sobre el área de salud ocupacional cargo que es ocupado por un solo profesional quien no se da abasto para la realización de estas tareas, lo que causará un gran impacto institucional para poder tomar correctivos, mediante las conclusiones de este estudio basado en evidencias. Lo que permitirá tomar acciones correctivas en tiempos preciso y no tener síntomas psicossomáticos camufladas dentro de diagnósticos clínicos convencionales.

Es bien sabido que el ausentismo laboral se debe a enfermedades de carácter agudas, crónicas, o la agudización de patologías crónicas que son diagnosticadas de manera oportuna, pero el desconocimiento o la subestimación de la sintomatología psicossomática hacen que estas patologías, solo reciban tratamiento farmacológico que en algunas ocasiones son tratamientos sintomáticos y no tengan el tratamiento psicológico requerido, lo que nos deja una brecha importante para que estos trabajadores sean recidivantes por lo que el porcentaje del ausentismo por enfermedad sea constante o se incremente de acorde a la presencia de los factores de riesgo psicosociales.

Se estima que posterior a este estudio se podrá tomar la relevancia adecuada a la detección oportuna de estos riesgos, las consecuencias fisiopatológicas y psicológicas que

acarrea los factores de riesgo no detectados y tratados a tiempo y el costo que este ausentismo genera a la institución, para poder tomar los correctivos que sean necesarios para poder disminuir el mal diagnóstico de los trabajadores y fortalecer las políticas internas de gestión de riesgo laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Establecer la relación entre el ausentismo laboral y los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del Distrito 09D13 salud en el periodo 2022.

### **Objetivos Específicos:**

1. Identificar los factores de riesgos psicosociales presente en los trabajadores el distrito 09D13 salud en el período 2022.
2. Medir el ausentismo laboral de los trabajadores del distrito 09D13 salud en el período 2022.
3. Enlazar las patologías más frecuentes con el efecto de los factores de riesgos psicosociales que causan en ellas.

# 1. CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

## 1.1. Fundamentación teórico-conceptual

En este apartado se describirán subtemas que son relacionados con las bases teóricas, que conllevan un vínculo con los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral, para lo cual, se iniciará considerando el término trabajo

### **Trabajo**

Con el fin de conceptualizar, actualmente la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) lo define como “todas las actividades realizadas por personas de todos los sexos y edades en la producción de bienes o servicios destinados al consumo de otros o para su propio uso final”. (Castillo Añazco & Rosero Moncayo, 2015).

Esta denominación ha sufrido modificaciones de los primeros conceptos, teniendo así la primera conceptualización acuñada por Marx (1867-1965), “El trabajo es fundamentalmente un acto que se realiza entre el hombre y la naturaleza” (Hirata & Zariffian, 2007), donde el aspecto de género era tomado en cuenta teniendo como resultado un ambiente que se tomaban en cuenta solo 2 factores, el primero es el sexo masculino, ya que en esos años el trabajo en el sexo femenino no tenía el reconocimiento debido; el segundo aspecto es que solo se tomaba en cuenta la naturaleza por que la principal fuente laboral provenía del cultivo de la misma, lo que dejaba una relación directa de hombre/naturaleza donde cualquier otra interacción no era visto como trabajo.

El desarrollo histórico de este concepto de trabajo ha sido seriamente cuestionado desde la década de 1970, con el desarrollo de estudios que han introducido una dimensión de género en el análisis del trabajo. Fue así como se debió de hacer reestructuraciones importantes para poder integrar el ámbito sexual del trabajo, con conceptos relacionados directamente al trabajo y cualificación, a la vez que se introdujo por primera vez la dimensión del trabajo doméstico y el dominio de la reproducción, el trabajo no remunerado, no comercial también incluye el trabajo informal, el trabajo profesional y doméstico, la producción; produciendo un concepto revolucionario para la sociedad.

Se tiene el concepto oficializado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien refiere que el “pleno empleo” como un escenario en el que a) hay trabajo para todos los que quieren trabajar y lo buscan; b) dicho uso sea lo más productivo posible; y (c) los individuos tienen la libertad de elegir su empleo. Las situaciones que no cumplen con los puntos a) se consideran desempleo, las situaciones que no cumplen con los puntos b) y c) se denominan subempleo.” (Enríquez & Galindo, 2015)

## **Empleo**

Se entenderá por «empleo» a toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios). (Castillo Añazco & Rosero Moncayo, 2015)

La diferencia entre ambas es que el trabajo es una actividad que se puede realizar tanto como para una tercera persona como para uno mismo y no siempre se recibe una contribución económica o ganancia por elaborarlo, en su lado opuesto a el empleo se realizará siempre para una tercera persona y genera una remuneración por realizarla.

Partiendo de lo antes expuesto hay tres tipos de empleos: adecuado, no adecuado y no remunerado.

## **Empleo adecuado**

Incluye formalmente a los empleados que tienen una relación laboral reconocida y que se benefician de derechos laborales como seguridad social, beneficios de liquidación o acuerdos a la finalización del trabajo.

Evaluar la condición de trabajo es relevante y es parte de los requisitos para poder sacar conclusiones. Estas condiciones se evalúan en base a perspectiva de las herramientas internacionales: entre las que se encuentran: ingresos y horas trabajadas, mano de obra excepto las expectativas de los agentes. Debido a cambios en el estado laboral (con referencia a la voluntad y disposición para pasar tiempo adicional en el trabajo). y otras herramientas de gestión, umbral mínimo de satisfacción de ingresos y horas Laborales. (Castillo Añazco & Rosero Moncayo, 2015).

La remuneración o las prestaciones mensuales se consideran suficientes si satisfacen al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia (Constitucion de

la república, Artículo 328). En cuanto al tiempo de trabajo, es suficiente que los empleados reserven al menos el tiempo especificado en el umbral legal.

Con la combinación de estos elementos, el empleo es suficiente, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas extras, siempre que los ingresos y el tiempo dedicado al trabajo cumplan con las disposiciones reglamentarias vigentes. (Castillo Añazco & Rosero Moncayo, 2015)

### **Empleo informal**

Por el contrario, en este grupo incluyen los trabajadores que, a pesar de ser remunerados por su trabajo, no se encuentran en una relación laboral reconocida y no pueden ejercer sus derechos laborales. Donde se tenga circunstancias en las que el empleado está incompleto ya sea estas los ingresos y las horas de trabajo, depende de la voluntad de trabajar horas extras y opinión sobre compensación y/o beneficios, (Castillo Añazco & Rosero Moncayo, 2015)

Se definieron tres subcategorías:

- Subempleo
- Otro empleo ilegal
- Empleo no remunerado.

### **Subempleo**

Estas son personas con trabajo, pero que sus jornadas laborales son menos de 40 horas de trabajo o que cada semana y/o mes antes anterior haya obtenido menos ingresos laborales o tenga un salario mínimo con disposición y disponibilidad trabajar horas extra. (Castillo Añazco & Rosero Moncayo, 2015)

Entendiendo esto tenemos que subempleo puede tener dos causales ya sea por ingresos insuficientes, como también horas de trabajo insuficientes está conceptualización será importante para poder analizar las variables que conllevan en este fenómeno.

### **Otros empleos ilegales**

Es una persona que no trabaja el número de horas establecidas y/o gana ingresos insuficientes, que adicionalmente no posee ganancias o tiempo adicional a su horario laboral. (Castillo Añazco & Rosero Moncayo, 2015)

Para darle una explicación son personas que se encuentran trabajando menos de 40 horas en la semana que es menos de lo establecido en las normativas ecuatorianas, y ganaron menos del salario mínimo en el mes anterior, y no tenían voluntad ni tiempo para trabajar horas extras.

### **Empleo no remunerado**

Se constituye de quienes estuvieron empleados por tiempo mínimo de una semana o más tiempo, pero que no tuvieron ingresos laborales durante el tiempo que ejercieron esta labor. Esta posición incluye al núcleo familiar asalariado, trabajadores no remunerados de otras familias, y los ayudantes no remunerados de los trabajadores y jornaleros. (Castillo Añazco & Rosero Moncayo, 2015).

### **Trabajadores de salud**

Los trabajadores de salud es cualquier persona cuyo propósito principal es mejorar la salud y también se encuentre involucrada en la promoción, protección o mejoramiento de la salud de la población. (OMS, Organización Mundial de La Salud, 2022)

Lo que conlleva a que los trabajadores de salud, no solo lo comprende el personal con formación médica, sino cualquier persona con el interés de servir y ayudar en este ámbito como: Trabajadores sanitarios, trabajadores sanitarios que laboran en la comunidad, curanderos y practicantes de medicina tradicional. También se incluyó al personal de gestión y apoyo de la salud, como personal de limpieza, conductores, directores de hospitales, directores de salud de distrito y trabajadores sociales. (OMS, Organización Mundial de La Salud, 2022)

### **Ausentismo laboral**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, quien lo define como “Ausencia del trabajo de un empleado cuya presencia era prevista, excluidos días festivos y huelgas y ausencias por enfermedad” (OIT, 2008)

Mientras tanto la organización mundial de la salud define al ausentismo “el acontecimiento de las ausencias debidas a causas primarias o secundarias eludibles como la enfermedad, cualquiera que sea su durabilidad y naturaleza, así como el absentismo de

la jornada laboral completa o un lapso de está y las ausencias ocasionales durante la jornada laboral.” (OMS, 2018)

Pudiendo citar otros autores quienes han estudiado el ausentismo laboral tenemos los siguientes:

“El ausentismo es la ausencia no planificada del trabajo causada por ausencias y días de enfermedad. Las causas del ausentismo pueden estar relacionadas con diversos factores y pueden dividirse en enfermedad, trabajo, factores sociales, culturales y personales.” (Trejoz & Heredia, 2010)

“Por absentismo nos referimos a una serie de periodos en los que los empleados llegan tarde por algún motivo o no se presentan a la empresa en los horarios en los que normalmente deberían trabajar.” (Bonilla, Espitia , Barbosa , Padro, & Barbosa, 2014)

“Absentismo significa la ausencia del empleado del lugar de trabajo por motivos ajenos a su actividad laboral.” (Mendoza-Llanos, 2015)

“Se entiende por ausentismo la incapacidad del empleado para cumplir con sus deberes oficiales, de abandonar el lugar de trabajo en la fecha prevista, ya sea justificada o no, así como la incapacidad voluntaria o involuntaria para cumplir con sus deberes oficiales por problemas de salud, obligaciones legales, familiares, etc. excepto, separados, exceptuados” (Jimenez , 2014)

“Ausencia o renuncia al trabajo y funciones conexas, incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo”. (Galindo, 2008)

Para poder dar un conceso y poder continuar con la finalidad de este estudio trataremos al ausentismo laboral a la ausencia de la presentación de un trabajo a su lugar laboral y sus causas son multifactoriales.

## **Riesgos**

Dentro del diccionario de la Real Academia Española, se tiene un contexto textual: “causalidad o proximidad de una situación que pueda causar daño; en donde causalidad se define como: la probabilidad de que algo suceda o no suceda, especialmente una dificultad que se pueda suscitar sin que se pueda anticipar” (Real Academia de la lengua española, 1992).

El concepto de riesgo ha tomado varias modificaciones al pasar los años, pero sin cambiar los parámetros que lo miden. Por lo que en actualidad se tiene como concepto: “El peligro en el desempeño puede incluir dos elementos: la posibilidad o probabilidad de un resultado adverso y la magnitud de ese resultado.” (Hogarth, 2006).

Partiendo de estos conceptos de riesgo se desprende una subdivisión de este que es importante entender, por lo que a continuación se estudiará el riesgo laboral

## **Riesgos laborales**

Dentro de las definiciones de riesgo tenemos: “El peligro en lo correspondiente al desempeño puede incluir dos componentes: la posibilidad o probabilidad de un efecto secundario colateral y el alcance sustantivo del resultado.” (Solórzano Arroyo, 2014)

## **Factores de Riesgos**

Los factores de riesgo en la prevención de riesgos laborales serán los factores o condiciones operacionales que afectan la probabilidad (aumentan) de realización riesgos y/o sus consecuencias. (INSTH, 2017).

Es decir, factores que pueden aumentar los riesgos para la seguridad y salud de los empleados. Cuando están en el lugar de trabajo, aumentan la probabilidad de que ocurran accidente de trabajo o enfermedad profesional ocupacional o de otra patología y/o la ocurrencia de tales consecuencias dañinas.

Los factores de riesgo pueden surgir de la naturaleza de seguridad o ambientes físicos de trabajo, los causados por la presencia de determinantes en fuentes de contagio químicos y biológicas, las resultantes de las demandas físicas y mentales de la tarea y los requisitos identificados en que se organiza el trabajo. Los mismos factores que nos permiten darles una clasificación según las condiciones a las que obedecen.

## **Tipos de Riesgos**

### **Riesgo Psicosociales**

Se han identificado conceptos teóricos de factores psicosociales, entre los cuales tenemos el primer concepto que fue acuñado por la Comisión Conjunta de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud en 1984

diciendo que son “circunstancias que surgen en una situación laboral relacionadas con la disposición, contenido y ejecución del trabajo y pueden afectar tanto al bienestar y la salud (física, mental o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.” (INSHT, 2012)

Esta definición ha sufrido algunas modificaciones, pero conserva la interacción entre trabajo y persona, es por eso por lo que podemos citar a Cox y Griffiths 2 donde se encuentran los elementos psicosociales como apariencia de diseño y la estructura del trabajo y su contexto social y organizacional, que puede ser psicológica o físicamente perjudicial. (Cox & Griffiths, 1995)

Con las variables que lo componen (diseño y contenido de tareas, funciones desarrolladas, relaciones Relación en el trabajo ...) se usa a menudo los términos “organización del trabajo” y “factores organizacionales” son equivalentes a la frase “factores”. Psicosocial para referirse a los términos el trabajo puede afectar la salud. (Meliá, y otros, 2006)

El impacto en la salud de un estado psicosocial inapropiado puede afectar diversos grados de Salud: variaciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, enfermedades de la piel, etc.), cambios psicológicos (cambios en el comportamiento, habilidad cognitiva...) o habilidad emocional, tal vez Surge directamente o mediado por una situación estresante o por interacción con otros factores por ejemplo en todos los aspectos del contexto físico.

Para estudiar los factores psicosociales y los estresores laborales existen diferentes enfoques teóricos, siendo un elemento común la interrelación entre el contexto laboral y las personas. “Los problemas de salud surgen cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las obligaciones, aspiraciones o competencias que tengan cada una de las personas en situación de trabajo”. (NIOSH, 2015)

Por otro lado, se producen consecuencias adversas no solo para las personas sino también para la organización, traduciéndose en elevación del ausentismo o de los conflictos laborales, abandono voluntario de la empresa, disminución de la productividad laboral, etc.

Además, cabe señalar que el resultado la interacción entre el trabajo y las personas puede ser positiva si las personas son capaces de desarrollar sus competencias. Se puede

inferir que una de las características que distinguen a Además de los factores psicosociales, también lo son otras condiciones laborales, aunque representen factores de riesgo potenciales, la finalidad de la prevención no es eliminarlos o reducirlos, sino mejorarlos para evitar efectos indeseables. y ejercer sus efectos benéficos.

La respuesta a una postura específica psicosocial no es igual en cada obrero que lo que experimentas, pero determinadas características de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidades, etc., adaptabilidad, etc.) determinarán el alcance y la naturaleza de la respuesta y sus características. Por tanto, los factores psicosociales pueden influir en la motivación y la satisfacción laboral y generar estrés dependiendo de cómo los perciba el empleado. y de su capacidad para afrontarlos o responder a ellos. Esto significa que la realidad psicosocial se refiere no sólo a las condiciones que ocurren objetivamente, sino también a la forma en que un individuo las percibe y experimenta. Por lo tanto, al analizar la situación, además de saber cuáles son las características del trabajo, es necesario darse cuenta de que los trabajadores están en este tema.

## **Enfermedad**

La OMS define enfermedad como "Un cambio o desviación en el estado fisiológico de una o más partes del cuerpo debido a razones bien conocidas, manifestado por síntomas y signos característicos, cuyo desarrollo es más o menos predecible." (GALEANO GARCÍA, 2018), teniendo ese concepto en cuenta vamos a estudiar las enfermedades que se desarrolla por efecto de riesgos psicosociales en personas expuestas a los mismos.

Para su mayor comprensión lo dividiremos en 2 grandes grupos de interés según los lugares donde van a desarrollar sus signos y síntomas.

### **Enfermedades con efecto físicos y fisiológicos en la salud:**

- **Trastornos musculoesqueléticos (TME):**

Los trastornos musculoesqueléticos son dolencias que afectan el sistema muscular, los huesos, las articulaciones, los tendones y los ligamentos del cuerpo. Estos trastornos pueden incluir:

- Dolores musculares

- Rigidez
- Debilidad
- Inflamación
- Limitación del movimiento.

Algunos ejemplos comunes de trastornos musculoesqueléticos son la artritis, la tendinitis, la bursitis, la hernia de disco y el síndrome del túnel carpiano. (Instituto Nacional de Seguridad, 2018)

- **Enfermedad cardíaca:**

La enfermedad cardíaca es la principal causa de mortalidad y discapacidad en la mayoría de los países (Instituto Nacional de Seguridad, 2018)

- **Hipertensión:** se ha encontrado una relación entre el entorno psicosocial de trabajo y la hipertensión arterial.
- **La enfermedad coronaria:** Eventos de enfermedad coronaria que ocurren de manera repentina y aguda. Estos eventos pueden incluir angina de pecho inestable, infarto de miocardio o muerte súbita debido a problemas coronarios.
- **Infarto de miocardio:** también conocida como ataque cardíaco, se trata de una afección grave en la que se bloquea el flujo sanguíneo al músculo cardíaco, a menudo debido a una obstrucción en las arterias coronarias. Esto puede ocurrir cuando se forma un coágulo de sangre en una arteria estrechada por la acumulación de placa, lo que impide que el oxígeno y los nutrientes lleguen al músculo cardíaco. Como resultado, parte del músculo cardíaco puede resultar dañado o morir. Los síntomas comunes de un infarto de miocardio incluyen dolor o malestar en el pecho, dificultad para respirar, sudoración, náuseas y mareos. Es una emergencia médica y requiere atención médica inmediata. (Instituto Nacional de Seguridad, 2018)

- **Síndrome metabólico y diabetes:**

La diabetes es una enfermedad que ocurre con el transcurso del tiempo que se produce porque el páncreas no puede sintetizar suficiente insulina o porque el cuerpo no puede utilizar la insulina de forma eficaz. (Díez Gutiérrez, 2016).

El estrés eleva los niveles de azúcar en sangre. El estrés crónico relacionado con la diabetes depende de: vulnerabilidades previas, capacidades de protección personal, recursos adaptativos, autoestima y apoyo social. (Juárez Jiménez , 2020)

- **Trastornos gastrointestinales:**

El nivel de estrés que está vinculado con el trabajo puede estar relacionado con trastornos gastrointestinales como úlceras pépticas y colitis ulcerosa.

- **Inmunocompetencia deficiente:**

Los riesgos psicosociales en el trabajo pueden afectar la función del sistema inmunológico, lo que puede llevar a una inmunocompetencia deficiente, tales como problemas dérmicos y escasa resistencia a las infecciones.

### **Enfermedades con efecto Salud psicológica y social**

- **Síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT)**

El SQT o burnout es resultado de soportar los niveles de estrés por periodos largos de tiempo a causa de jornadas laborales que no ha sido detectada con anterioridad y peor aún ha sido tratado de ninguna manera, este se caracteriza por decaimiento tanto físico como psicológico y desagregación que es una de las fases finales de este síndrome, y se detecta predominantemente en profesiones de los sectores de ayuda social y también en los trabajadores que se encargan del cuidado a personas. Además, se menciona que el SQT está relacionado con factores psicosociales en el trabajo, como el esfuerzo elevado y la falta de recompensa. (INSST, 2010)

- **Salud mental: depresión y otros trastornos mentales comunes**

El estrés no afecta a todos por igual, pero se ha evidenciado que puede provocar efectos negativos para la salud mental, los ejemplos incluyen trastornos del estado de ánimo (principalmente depresión y ansiedad, incluido el trastorno de estrés postraumático) y problemas de uso y adicción a sustancias, aunque pueden ocurrir todo tipo de trastornos mentales. (Del Pino, Del Pino Cuadrado, Sánchez Alaejos, Gálvez Herrer , & Gutiérrez García, 2011)

- **Salud social y conductual**

Las salud social y conductual de las personas que están sometidas a riesgos psicosociales se ven deteriorada, incursionando en hábitos que no son aceptados en las normas sociales, o cayendo en excesos como tabaquismo, alcoholismo, abuso de sustancias recreativas o nuevas tecnologías, promiscuidad sexual, juego. También puede provocar problemas psicológicos con efecto laboral como irritabilidad, falta de concentración, dificultad para tomar decisiones o problemas para dormir. (Collante, 2012)

## **1.2. Antecedentes de la investigación**

Este fenómeno donde los riesgos psicosociales han estado presente frente los trabajadores de diversas áreas se ha investigado con anterioridad por diversos autores por lo que se trae un resumen de los casos que han llamado la atención en esta última década.

En el año 2014 Paspuel Leidy investigo la identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A., fue un análisis de tipo correlacional, cuantitativo, no experimental, el cual utilizo la encuesta como el test de Navarra para determinar los factores de riesgos psicosociales y la valoración del desempeño para evaluar la práctica laboral, obteniendo los siguientes resultados que los trabajadores se encuentran en una situación muy peligrosa, que además afecta directamente a su desempeño laboral. (Paspuel Benavides, 2014)

En tanto Carlos Mejía en el 2016 centro su observación en los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi, tuvo un enfoque cuali-cuantitativo por lo que se aplicó un estudio de campo utilizando investigaciones exploratorias, descriptiva, explicativa y correlativa con 40 personas del área administrativa; utilizando el cuestionario INSTA21 para determinar la variable riesgos psicosocial y un cuestionario de su autoría para poder evaluar la variable desempeño laboral. Lo que concluyó que el personal administrativo del Hospital IESS de Latacunga Son víctimas del estrés laboral, la carga de trabajo, la falta de motivación, la falta de respeto, las necesidades psicológicas y la doble existencia.

Sufren estrés laboral, una gran carga de trabajo, falta de respeto hacia ellos, necesidades psicológicas insatisfechas y una doble vida.

Experimentan estrés laboral, una gran carga de trabajo, falta de respeto y motivación, además de necesidades psicológicas y viven dos vidas.

El estrés laboral, la carga de trabajo, la falta de respeto hacia ellos, las necesidades psicológicas insatisfechas y una doble vida les afectan negativamente.

Sufren estrés laboral, una gran carga de trabajo, falta de respeto hacia ellos, necesidades psicológicas insatisfechas y viven dos vidas. (Mejía Quiroga, 2016).

En la Universidad Andina Simón Bolívar en el 2018 se estudiaron Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. evaluando a 26 trabajadores por lo cual se realizó una investigación descriptiva. Los instrumentos utilizados para la obtención de los datos necesarios para el estudio fueron el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS 21 y el cuestionario de salida elaborado por la propia organización.; los resultados indicaron que la población estudio se encuentran en la zona desfavorecida y se puede decir que este espectro de riesgo psicosocial abarca todo lo relacionado con el trabajo emocional., por el trabajo cognitivo y el trabajo sensorial, afirmando que la población activa con mayor riesgo son los trabajadores del sector técnico, incluidos los directivos, como los técnicos industriales, lo que afecta al desempeño de sus puestos de trabajo y a sus objetivos profesionales, que son la principal causa de rotación de personal. (Pozo Eugenio, 2018).

En el 2019 se estudió la evaluación y elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la cooperativa de ahorro y crédito “Señor de Girón” por Luis Garzón en la ciudad de Cuenca, por lo que para esta exploración se utilizó el Método F-PSICO, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España (INSHT); luego de la evaluación y la obtención de los resultados, se puede concluir que esto indica la presencia de factores de riesgo psicosocial, que pueden afectar significativamente la salud mental de los trabajadores evaluados. (Garzón Sánchez, 2019).

Por último, tenemos la investigación de Carlos Crespos en el año 2021 quién estudió los factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A., para lo cual se utilizó una investigación de campo con un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio, descriptivo, correlacional, para evaluar las dos variables se utilizó la encuesta para la recolección de los datos. Posterior a eso se obtuvo como resultado que existe una relación entre los riesgos psicosociales (la variable independiente) y el desempeño laboral (la variable dependiente), lo que afecta

directamente el desempeño de Pambaflor S.A. desempeño de las tareas asignadas a los empleados, pero el número de evaluadores calificados como insatisfactorios es 3, lo que significa que la empresa Pambaflor S.A. El desempeño laboral se encuentra en un nivel aceptable.. (Crespo Yáñez, 2021).

### **1.3. Marco Legal**

Basándonos en la Pirámide de Kelsen donde nos expone gráficamente el modelo escalonado de los sistemas jurídicos, en referencia a esto tenemos las leyes que avalan el trabajo en las siguientes jerarquías

(Constitución de la República del Ecuador, 2018)

**Art. 33.-** Señala que se da garantía a quienes laboran, el derecho de realizar sus actividades de manera saludable, basado en la respectiva norma legal que se encuentra vigente.

**Art. 331.-** “Queda prohibida cualquier forma de discriminación directa o indirecta, acoso o cualquier forma de violencia que afecte a las mujeres en el lugar de trabajo.”

(Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo , págs. Capítulo III–Artículo 11 Literal b))

“Los riesgos se identifican y evalúan inicial y periódicamente para planificar en consecuencia las medidas preventivas, basándose en mapas de riesgos, utilizando sistemas especiales de vigilancia epidemiológica laboral u otros sistemas similares.”

(Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medioambiente de trabajo Decreto Ejecutivo (DE) 2393)

**Art. 11.-** Obligaciones del empleador, literales del 1 al 15.

Las empresas públicas y privadas deben cumplir con disposiciones de este reglamento y normas vigentes referente a eliminar riesgos que puedan afectar la salud y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo.

**Art. 13.-** Obligaciones del trabajador, literales del 1 al 8.

Los trabajadores deben cumplir con participación de las actividades relacionadas a prevención de desastres, prevención de riesgos, salvamento y asistencia de emergencia.

(Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo)

**Art. 1** Literal b) Gestión Técnica:

- Identificación de Factores de Riesgo
- Evaluación de los Factores de Riesgo
- Control de Factores de Riesgo
- Seguimiento de Medidas de Control

(Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017)

**Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

Este artículo indica que las empresas públicas, o también instituciones privadas, que tengan más de 10 trabajadores, tiene la obligación de aplicar el programa para prevenir riesgos psicosociales, de acuerdo a cumplir con los parámetros y formato fijados por las autoridades laborales, que deberán incluir medidas para promover una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017)

El proyecto tendrá que ser aplicado y notificado anualmente al Ministerio Rector del Trabajo, a través del sistema que amerite

**Art. 10.- DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA-**  
De acuerdo con este artículo toda empresa e instituciones sean o no públicas que no dé cumplimiento a lo señalado en el artículo 9, será sancionada con montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o detenerlas actividades de acuerdo a lo que indican los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y acorde a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017).

## **CAPITULO 2 METODOLOGIA**

### **2.1 Tipo de estudio**

Para el estudio de este fenomeno se realizará una investigacion de campos empelado la encuesta al personal administrativo y operativo de planta de la Direccion Distrital 09D13 Balzar-Colimes-Palestina-Salud. El metodo escogido es el metodo descriptivo ya que la finalidad es estudiar analiticamente los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en este grupo de trabajadores, investigacion cualitativa descriptiva, variable categoricas nominales, dependientes.

Los resultados se presentaran con un analisis cualitativa descriptiva, de variables categoricas nominales, dependientes, la recolección de datos se realizará de manera transversal lo que conlleva no se dará seguimiento a las variables de está investigación.

### **2.2 Definicion conceptual y operacionalizacion de las variables**

En este estudio tenemos 2 variables a estudiar los factores de riesgos psicosociales y el ausentismo laboral. La variable “factores de riesgos psicosociales” del presente estudio se detallan en la Tabla 1 que además presenta su definición conceptual y operacional, mientras que la variable “ausentismo laboral” del presente estudio se detallan en la Tabla 2 que además presenta su definición conceptual y operacional.

Tabla 1 Operacionalización de la variable Riesgo Psicosocial

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Riesgos Psicosociales	“Hechos, acontecimientos, situaciones o condiciones que son consecuencia de la organización del trabajo y pueden tener un impacto negativo en la salud del empleado.” (INSST, 2010).	Administrar el cuestionario Factores Psicosociales (FPSICO4.0 INSST)	Carga de Trabajo	Trabajo con rapidez, poco talento humano lo que implica sobrecargo de funciones, aceleración del ritmo de trabajo, desempeño de multifuncional. Trabajo con respuestas rápidas, situaciones no previstas
		Tratar los datos obtenidos en los cuestionarios.	Tiempo de trabajo	Trabajo con días de descanso no establecidos con días rotativos de lunes a domingo y feriados
			Autonomía	Temporal Decisional
			Demandas Psicológicas	Requisitos psicológicos: requisitos de formación, requisitos de cumplimiento, solicitudes de iniciativa, solicitudes

				<p>de almacenamiento, requisitos de creatividad.</p> <p>Necesidades Emocionales: requisitos para tratar con personas, ocultar emociones a los superiores, ocultar emociones a los subordinados, Ocultar tus sentimientos a tus colegas</p>
			<p>Variedad y contenido</p>	<p>Puesto actual, significado del trabajo, contribución al trabajo, reconocimiento del trabajo por parte de los superiores, reconocimiento del trabajo por parte de los compañeros, reconocimiento del trabajo por parte de los clientes y reconocimiento del trabajo por parte de la familia.</p>
			<p>Participación y supervisión</p>	<p>Participar en la implementación de cambios de equipos y materiales, Introducir métodos de trabajo, lanzar</p>

				<p>nuevos productos,</p> <p>Reorganizar áreas de trabajo, implementar cambios de gestión, contratar personas, establecer estándares de trabajo.</p> <p>Trabajo, seguimiento de métodos, planes, ritmo y calidad de trabajo.</p>
			<p>Interés por el trabajador y compensación</p>	<p>Información sobre capacitación, oportunidades de promoción, requisitos de promoción, perfil de la empresa, oportunidades de desarrollo profesional, evaluación educativa,</p> <p>Equilibrio esfuerzo-recompensa y satisfacción con el salario.</p>
			<p>Desempeño del rol</p>	<p>Especificaciones de tareas, procedimientos, calidad del trabajo, horas de trabajo, responsabilidades profesionales, tareas imposibles, procesos de trabajo, objetivos</p>

				contradictorios, conflictos morales, instrucciones contradictorias y asignaciones de tareas que van más allá del contenido del trabajo.
			Relaciones y Apoyo Social	Apoyo social instrumental de diversas fuentes, calidad de las relaciones, exposición a conflictos interpersonales, exposición a violencia física, exposición a violencia psicológica, exposición al acoso sexual, afrontamiento de situaciones conflictivas en el trabajo y exposición a la discriminación. El nivel de las relaciones interpersonales.

Fuente: FPsicología 4.0

Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

Tabla 2 Operacionalización de la variable Ausentismo Laboral

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Ausentismo Laboral	Es la ausencia o renuncia al trabajo y funciones conexas, incumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. (Galindo, 2008)	Analizar los datos de las matrices de Talento Humano y Salud Ocupacional	Nivel de ausentismo laboral	Horas hombres trabajadas Horas hombres ausentes
			Factores individuales o personales para medir el ausentismo laboral	Edad Sexo Responsabilidad de Puesto
			Patologías diagnosticadas por ausentismo laboral	Enfermedades mentales Enfermedades físicas Enfermedades musculoesqueléticas

Fuente: Matrices de la Dirección Distrital 09D13

Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

## 2.3 Población y muestra

Para este estudio se consideró al total del personal administrativo de la Dirección Distrital 09D13 Balzar- Colimes-Palestina- Salud, y personal operativo de planta del distrito 09D13 del cantón Balzar, los cuales corresponden a 44 trabajadores.

Al ser una población pequeña se trabaja con toda la población y no se aplicó fórmula para obtener una muestra

En la tabla 3 se detalla la distribución de los trabajadores por departamentos y funciones.

Tabla 3 Distribución de los trabajadores

<b>Departamentos</b>	<b>Funciones</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Dirección Distrital	Director Distrital	1
Gestión de Promoción de salud, igualdad e interculturalidad	Responsable Distrital de promoción	1
	Nutricionista	1
Gestión de Servicios institucionales de mantenimiento y transporte	Responsable Distrital de servicios institucionales de mantenimiento y transporte	1
	Responsable Distrital de operación, logística y dispositivos	1
	Responsables de medicamentos y dispositivos	1
Gestión de Estrategia, prevención y control	Responsable de estrategia, prevención y control	1
	Analista de estrategia, prevención y control	1
Gestión de Vigilancia Epidemiológica	Responsable de vigilancia epidemiología	1
	Responsable del banco de vacunas	1
Gestión de Implementación y evaluación en redes de atención	Responsable de implementación y evaluación en redes de atención	1
	Analista de implementación y evaluación en redes de atención	1
	Responsable de Talento Humano	1

Gestión de Gestión de Talento Humano	Analista de Talento Humano	1
Gestión de Gestión Administrativa-Financiera	Responsable de Financiero	1
	Analista de Financiero	1
	Responsable de Compras Públicas	1
	Responsable de activo fijo	1
	Responsable de Planificación	1
Gestión Jurídica	Responsable de Jurídico	1
Gestión de Telecomunicaciones	Responsable de TICS	1
Bodega	Responsable de Bodega	1
	Auxiliar de Bodega	1
Gestión de Salud Ocupacional	Responsable de Salud Ocupacional	1
Medicos Generales	Personal de Operativo de Planta	5
Medico Familiar	Personal de Operativo de Planta	2
Licenciada	Personal de Operativo de Planta	7
Obstetricia	Personal de Operativo de Planta	2
Psicología	Personal de Operativo de Planta	2
Técnica Primaria de Atención	Personal de Operativo de Planta	3
<b>Total</b>		<b>44</b>

Fuente: Distributivo de la Dirección Distrital 09D13  
Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

## **2.4 Técnicas e instrumentos**

Para llevar a cabo a investigación se debe de possen recursos disponibles para llevar a cabo un proyecto, por lo que se tienen cinco tipos de memoria que se pueden realizar, las cuales se mencionará a continuación: (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010)

### **2.4.1 Instrumentos:**

Fpsico 4.0 es un programa de evaluación de riesgos psicosociales que realiza investigaciones basadas en una aplicación informática, desarrollada por INSST, para posibilitar la ayuda en la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Esta elaborada por 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89: autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/contenido (VC), participación/supervisión (PS), interés por el trabajador/compensación (ITC), desempeño de rol (DR), relaciones y apoyo social (RAS).

El ausentismo laboral se realizará con el análisis de las bases de datos de talento humano y salud ocupacional. Esta evaluación se determinarán factores individuales y colectivos de nuestro grupo de estudio.

### **2.4.2 Recursos institucionales:**

Son los medios que facilitan las instituciones al para obtener la información que necesitan para el desarrollo de proyectos. En este caso serán las bases de datos del ausentismo laboral de talento humano y salud ocupacional.

### **2.4.3 Talentos humanos:**

Son todos involucrados y considerados esencial para desarrollar y obtener la información requerida para el trabajo de investigación, puede ser un equipo de investigadores, consultores, personal de apoyo, etc. En este caso son el personal antes descrito.

### **2.4.4 Recursos materiales:**

Son los equipos tangibles e intangibles necesarios para realizar cada actividad prevista, y pueden ser: servicios, gastos administrativos, material de oficina, etc.

## CAPITULO 3 RESULTADOS

Para obtener los resultados de este trabajo se realizaron 3 estudios, el primero se realizó al filtrar las tablas de datos estadísticos de Talento Humano, donde se encuentra el posicional y datos básicos de la población objetivo de esta maestría, también se encuentran los datos de horas hombre trabajadas en el año 2022 versus las horas hombre ausentes lo que nos dará como resultados los días que se ausentado el personal que se estudia excluyendo el mes de vacaciones que tienen ganadas por el código de trabajo en su modalidad de LOSEP.

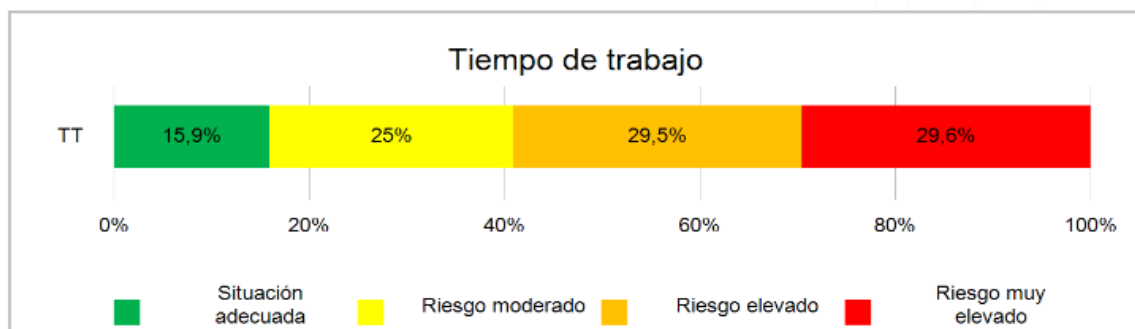
La siguiente herramienta de la cual se recopiló la información necesaria, fue la matriz que reposa en los registros del proceso de medicina ocupacional donde se encuentran las patologías que han sido reportado bajo la modalidad de certificados médicos en el cual se tomó del personal objetivo de este estudio de todo el año 2022.

Se aplicará como último el cuestionario FSICO 4.0 a los 44 trabajadores de la Dirección Distrital 09D13 de la ciudad de Balzar que son objeto de estudio, para recopilar datos sobre riesgo psicosocial el cual nos dará resultados expresado por colores según el riesgo presente. En color rojo se graficará el riesgo muy elevado, en color naranja en riesgo elevado, en amarillo el riesgo moderado y finalmente en color verde cuando la situación es adecuada.

A continuación, se presentará un resumen de los resultados obtenidos.

**Tiempo de Trabajo.** - De las 44 evaluaciones realizadas, en la figura 1, se evidencia que el 29.6% de los trabajadores presentan nivel de riesgo muy elevado y 29.5% se encuentra en riesgo elevado, lo que sumando estos indicadores nos deja con 59.10% de riesgo, lo que suman 26 trabajadores de los 44 como se aprecia en la figura 2.

Figura 1 Tiempo de Trabajo en porcentaje



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

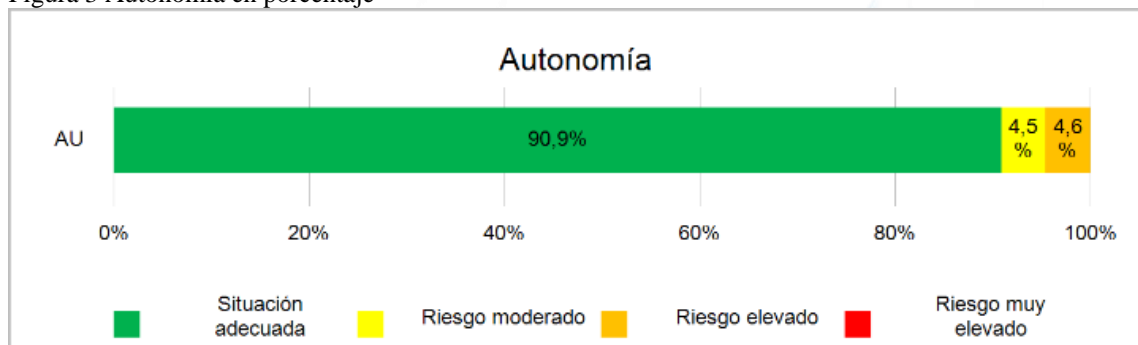
Figura 2 Tiempo de Trabajo en cantidades

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	11	13	13

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

**Autonomía.** - En la Figura 3, se aprecia que el 90.9% de los trabajadores evaluados, se encasillan en nivel de situación adecuada, lo que se detalla en la tabla 4 con 40 trabajadores de los 44 del estudio.

Figura 3 Autonomía en porcentaje



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

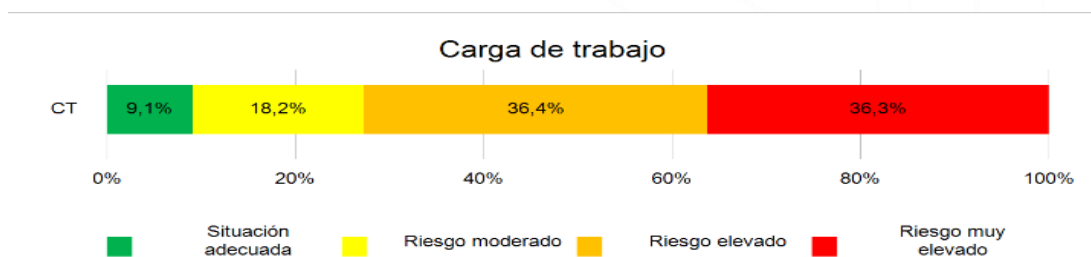
Figura 4 Autonomía en cantidades

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
40	2	2	0

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

**Carga de Trabajo.** – Estudiando esta variable nos damos cuenta en la tabla 5 que 36,4% se encuentra en riesgo elevado y 36.3% con niveles de riesgo muy elevado, mismo que alcanzan 72.7% de la población objetivo teniendo un gran impacto. Así mismo podemos ver que estos trabajadores en riesgo suman 32, según figura 6.

Figura 5 Carga de trabajo en porcentajes



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

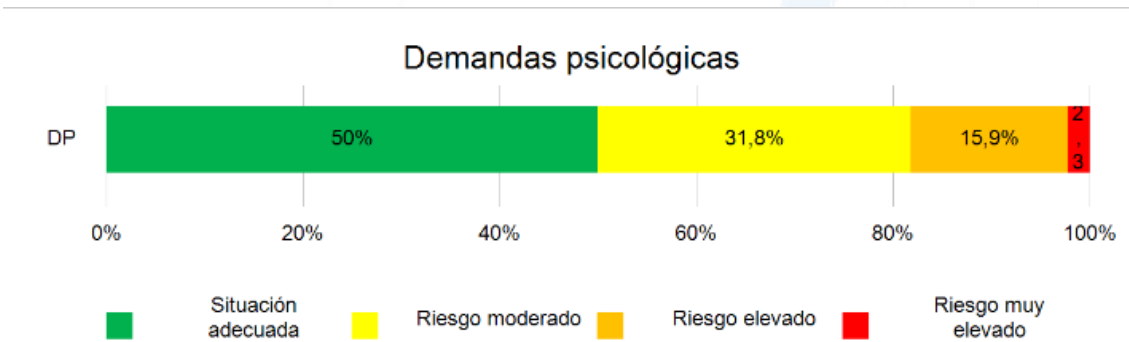
Figura 6 Carga de trabajo en cantidades

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	8	16	16

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

**Demandas Psicológicas.** - En la figura 7 apreciamos que el 50% de los trabajadores se encuentran en situación adecuada en demandas psicológicas, seguido por el 31,8% de los que están frente a un riesgo moderado. En su parte la Figura 8 se observa 22 trabajadores en situación adecuada, 14 en riesgo moderado, lo que nos deja una tendencia bien marcada en esta variable de estudio.

Figura 7 Demandas psicológicas en porcentajes



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

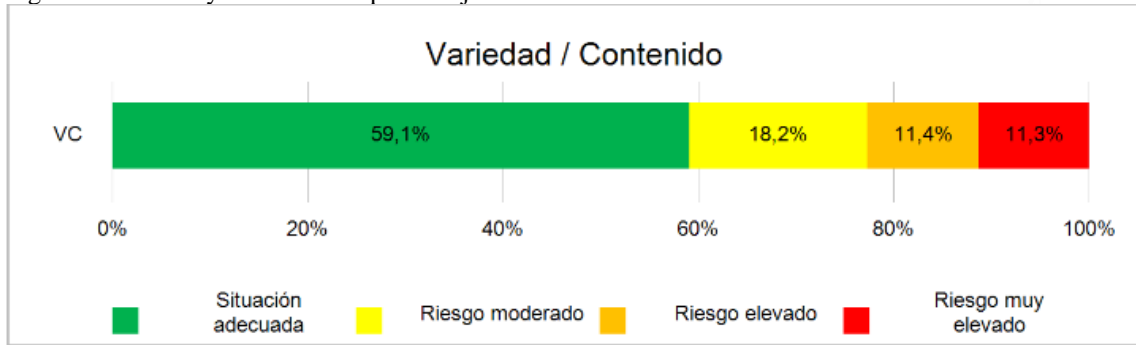
Figura 8 Demandas psicológicas en cantidades

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
22	14	7	1

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

**Variedad y Contenido del Trabajo.** – Vemos en la figura 9 que al igual que la variable estudiada anteriormente el 59.1% de los trabajadores presenta una situación adecuada cuando se les evaluó la variedad y contenido de su trabajo, dejando en segundo lugar el riesgo moderado con 18.2%, lo que sí fuéramos a su valor numérico en la figura 10 nos deja con 34 trabajadores que se no presentan riesgos elevados.

Figura 9 Variedad y contenido en porcentajes



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

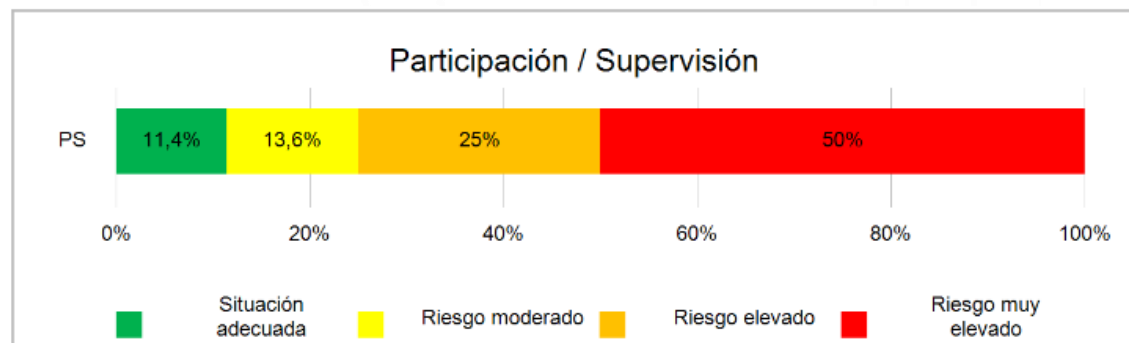
Figura 10 Variedad y contenido en cantidades

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
26	8	5	5

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

**Participación / Supervisión.** – Se tiene en la interpretación de la figura 11 un repunte con riesgo muy elevado el cual alcanza el 50% de la muestra, seguido por el riesgo elevado con un 25% lo que nos deja que el 75% de la población estudiada presenta inconvenientes en la participación y supervisión. Si nos vamos a la figura 12 en la que nos muestra que 33 de los 44 empleados están en el rango de riesgo elevado y muy elevado, se debe de tener una intervención inmediata en esta dimensión.

Figura 11 Participación/ Supervisión en porcentaje



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

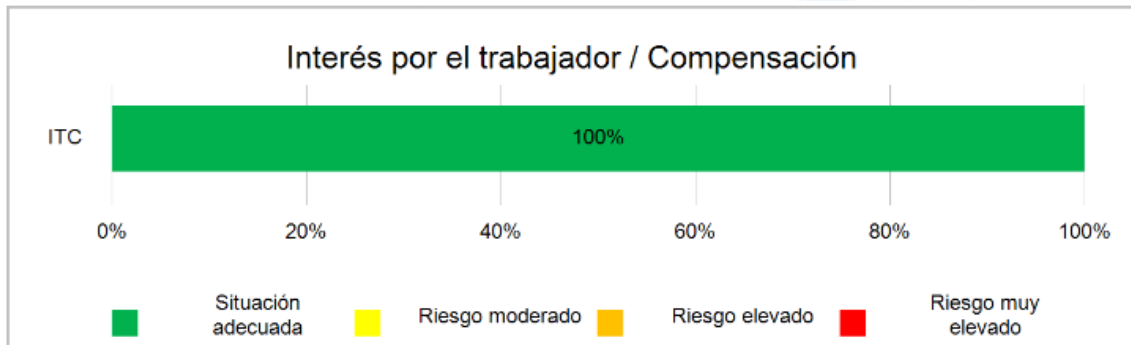
Figura 12 Participación/ Supervisión en porcentaje en cantidades

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	6	11	22

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

**Interés por el trabajador / Compensación.** – En la figura 13 se expresa que el 100% de las personas evaluadas se siente en situación adecuada en cuanto al interés de la Dirección Distrital y la compensación que recibe de la misma, lo que se corrobora al revisar la figura 14 donde los 44 trabajadores están en dentro del rango de situación adecuada.

Figura 13 Interés por el trabajador/ Compensación en porcentaje



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

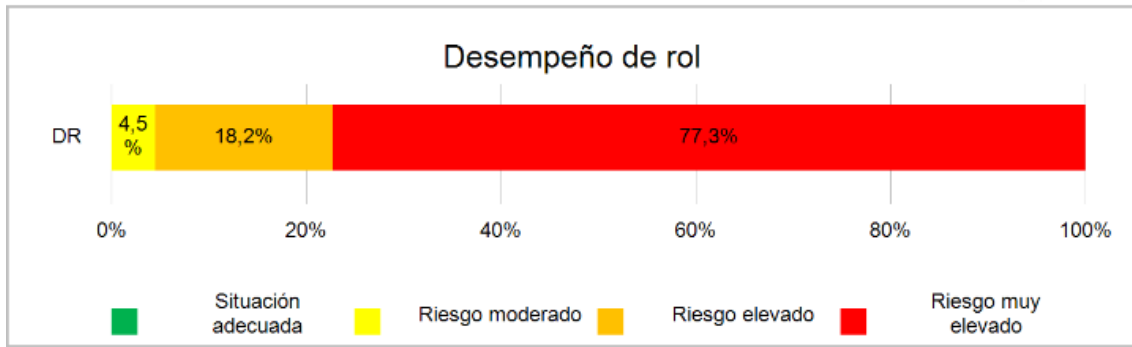
Figura 14 Interés por el trabajador/ Compensación en porcentaje

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
44	0	0	0

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

**Desempeño de Rol.** - En la Figura 15 nos enseña que está problemática psicosocial abarca el 77,3 de la población con riesgo muy elevado, por lo que en la figura 16 nos muestra que 34 personas están en nivel de riesgo muy elevado y lo que llama la atención es que en situación adecuada no se encuentra ninguna persona, lo que nos indica que debemos de priorizar mitigar está situación.

Figura 15 Desempeño del Rol en porcentajes



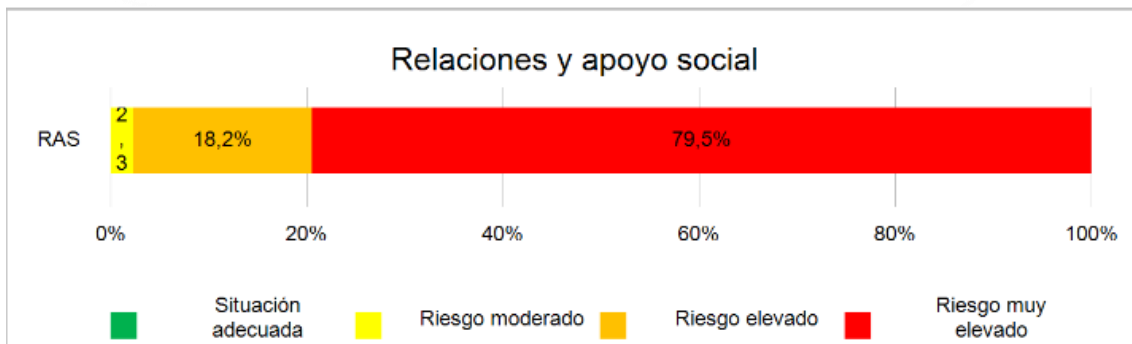
Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

Figura 16 Desempeño del Rol en cantidades

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	2	8	34

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

Figura 17 Relaciones y apoyo social en porcentaje



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

**Relaciones y Apoyo Social.** - Los resultados en “relaciones y apoyo social” Figura 16, evidencian otra alerta grande que se tiene dentro de la Dirección Distrital, obteniendo una sumatoria del nivel de riesgo elevado y muy elevado representa el 97.7% de la población total lo que nos crea una alerta máxima en esta dimensión estudiada. En la Figura 18, se representa a cuarenta y tres trabajadores en estos niveles de riesgo.

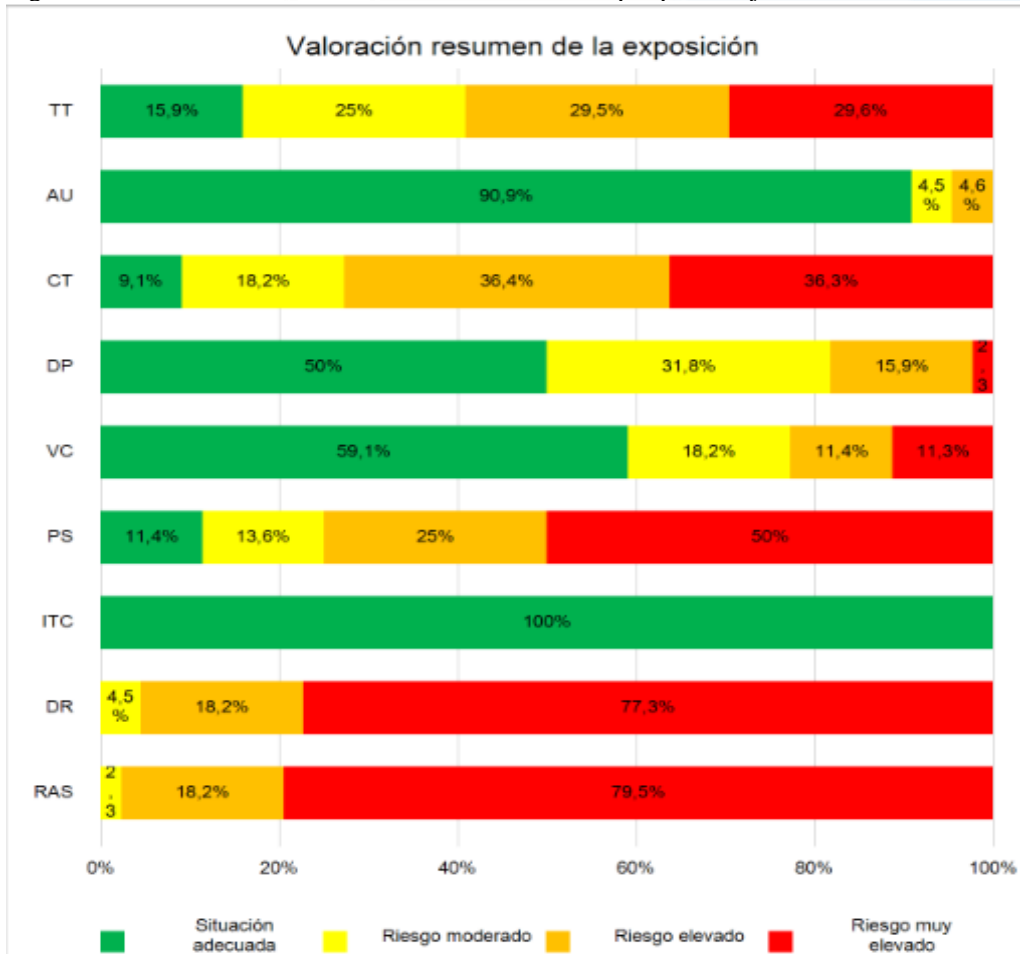
Figura 18 Relaciones y apoyo social en cantidades

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	1	8	35

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

En la figura 19 se presenta la valoración resumen de la exposición de los factores psicosociales evaluados en la Dirección Distrital 09D13. Los resultados obtenidos en nivel de riesgo muy elevado (color rojo) son alarmantes puesto que de las 8 dimensiones evaluadas en 5 de las mismas ocupan el mayor porcentaje de resultados, si promediamos todas las dimensiones en que el riesgo muy alto es la opción más seleccionada tenemos 54.54% del personal estudiado en riesgo muy elevado, los resultados más altos corresponden a: Relaciones y Apoyo social, Desempeño del rol, Participación-Supervisión, Carga de Trabajo y Tiempo de Trabajo. Y nos deja en contraste la situación adecuada con un porcentaje del 100% Interés por el trabajador/ Compensación.

Figura 19 Resumen de cada las 8 dimensiones evaluadas por porcentaje



Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

Tabla 4 Jerarquización de riesgo de factores psicosocial

<b>Resultados de los riesgos factores de riesgo psicosocial Jerarquizados Dirección Distrital 09D13</b>			
<b>Priorización De Intervención</b>	<b>Factores Psicosociales</b>	<b>Nivel De Riesgo</b>	
		<b>Elevado</b>	<b>Muy Elevado</b>
1	Relaciones y Apoyo Social	79.5%	18.2%
2	Desempeño del Rol	77.3%	18.2%
3	Participación y Supervisión	50%	25%
4	Carga de trabajo	36.3%	36.4%
5	Tiempo de Trabajo	29.6%	29.5%
6	Variedad y Contenido de Trabajo	11.3%	11.4%
7	Demanda psicológica	2.3%	15.9%
8	Autonomía	0%	4.6%
9	Interés por el Trabajador y Compensación	0%	0%

Fuente: Método de Evaluación Factores Psicosociales FPSICO 4.0

Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

Analizando los resultados de la tabla 6 obtenidos con los niveles de riesgo elevado y muy elevado, podemos categorizarlos en orden jerárquicos de mayor a menor con base en los porcentajes obtenidos en cada una de las dimensiones psicosociales, para poder realizar una intervención priorizada, obteniendo a Relaciones y Apoyo social, Desempeño del rol como los primeros factores de riesgo psicosocial a intervenir en la Dirección Distrital 09D13.

Para poder analizar la variable ausentismo se realizó la filtración de las matrices que reposan en el proceso de Talento Humano y el proceso de Salud Ocupacional quienes contienen las dimensiones necesarias para desarrollar este estudio, recordemos que los

datos que se encontrarán expresado en este documento solo es de la población objetivo del estudio.

Para medir la dimensión Nivel de Ausentismo Laboral nos propusimos medir 2 indicadores: Horas hombres trabajadas y Horas hombres ausentes las cuales las estudiaremos por separado a continuación:

Tabla 5 Total de horas hombres trabajadas

<b>HORAS HOMBRES TRABAJADAS</b>		<b>TOTAL DE TRABAJADORES</b>
Administrativos	1760   960	28
Planta	1870	16

Fuente: Matriz de horas hombres de trabajo por profesional del proceso de Salud Ocupacional -Talento Humano

Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

En este estudio se detalló a los 44 participantes, en las que debemos de destacar que el personal administrativo trabaja horarios fijos de lunes a viernes con una jornada laboral de 8 horas diarias, se hace una distinción con uno de los participantes que no cumple con el mismo tiempo de trabajo en la institución que los otros ya que su puesto es de libre remoción. A su vez el personal de Planta trabaja en horarios rotativos con una jornada laboral de 24 horas y 3 días libres posteriores, completando así con su labor.

Tabla 6 Horas hombres ausentes

<b>HORAS HOMBRES AUSENTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
0-99	9   20.45 %
100-199	23   52.27 %
200-300	11   25 %
MAYOR 300	1   2.27 %

Fuente: Matriz de horas hombres ausentes por profesional del proceso de Salud Ocupacional -Talento Humano

Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

En la tabla 8 pudimos agrupar las horas hombres ausentes en 4 grupos para poder ver así tener un mejor análisis en la cual pudimos ver que 23 personas lo que equivale al 52.27% ha tenido entre 100 y 199 horas hombres de ausentes, seguidas con 25% que representa a 11 personas con ausentismo entre 200 y 300 horas, lo que nos deja un alto porcentaje de ausentismo.

Para medir la dimensión Factores Individuales o personales para medir el ausentismo laboral nos propusimos medir 3 indicadores: edad, sexo, nivel de responsabilidad del puesto los cuales estudiaremos a continuación:

Tabla 7 Edad

<b>EDAD</b>		<b>PORCENTAJE</b>
18-29	3	6,82 %
30-39	29	65,91 %
40-49	7	15,91 %
MAS DE 50	5	11,36 %

Fuente: Matriz de posicional del personal del proceso de Talento Humano  
Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

En esta ocasión en la tabla 9 se agruparon las personas en 2 grandes grupos etarios laborales importante teniendo que de 30 a 39 años se tienen a 29 de las 44 personas estudiadas con 65.91 % de presentación lo que deja como observación que nuestro grupo objetivo oscila en adulta joven lo que es un grupo laboral dinámico.

Tabla 8 Sexo

<b>SEXO</b>		<b>PORCENTAJE</b>
FEMENINO	26	59,09 %
MASCULINO	18	40,91 %

Fuente: Matriz de posicional del personal del proceso de Talento Humano  
Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

En la tabla 10 se estudia el sexo el cual se ve una ligera tendencia al sexo femenino con 59.09% con un total de 26 trabajadoras de la Dirección Distrital 09D13, frente al 49.01 % que ocupan el sexo masculino.

Tabla 9 Nivel de responsabilidad del puesto

<b>NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL PUESTO</b>		<b>PORCENTAJE</b>
ALTO	18	40,91 %
MEDIO	23	52,27 %
BAJO	3	6,82 %

Fuente: Matriz de posicional del personal del proceso de Talento Humano  
Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

En la Tabla 11 se observa que el primer lugar con un 52.27% de los trabajadores de salud lo ocupa quienes tienen una responsabilidad laboral alta, seguidos por 40.91 % con responsabilidad laboral alta, los que nos explica que las funciones diarias tienen implícita no solo las funciones que corresponden al cargo, sino responsabilidades laborales con decisiones efectivas.

Para medir la dimensión patologías diagnosticada en el ausentismo laboral evaluamos 3 indicadores: Enfermedades mentales, Enfermedades físicas, Enfermedades musculoesqueléticas los cuales estudiaremos con los diagnósticos colocados en los certificados médicos cuya matriz estadística reposa en las bases de datos de medicina ocupacional, los 3 indicadores se estudiarán resumidos en una sola tabla que analizaremos a continuación:

Tabla 10 Patologías según los certificados médicos

<b>PATOLOGIAS REPORTADAS CON CERTIFICADO</b>		<b>PORCENTAJE</b>
ENFERMEDADES MENTALES	23	52,27 %
ENFERMEDADES FISICAS	36	81,82 %
ENFERMEDADES MUSCULOESQUELETICAS	40	90,91 %

Fuente: Matriz de certificados médicos del proceso de Salud Ocupacional  
Elaborado: Raisa Castillo Arévalo

En la tabla 12 se aprecian la cantidad de certificados médicos que ha sido presentado entre la población del grupo objetivo del estudio que tengan que ver con las patologías antes expuestas, siendo el diagnóstico de Enfermedades Musculoesqueléticas las que más relevancia tienen con un total de 40 personas con certificados médicos de este tipo, seguido con 36 personas que han presentado certificados por Enfermedades Físicas y por último sin ser menos importante se ha tenido que 23 de las personas ha presentado certificados por enfermedades que pueden estar dentro de las Enfermedades Mentales, lo que nos permite ver un número importante de reportes de enfermedades mentales.

Como conclusión de la variable tenemos Ausentismo Laboral expresaremos lo siguiente el 63.64 % de los trabajadores del estudio son del área administrativa quienes cumplen con horas hombre de 1760 horas al año, se obtiene que tienen un nivel de responsabilidad media con 52.27, el sexo predominante es el femenino con 50.09 %, y la edad mayoritaria es la adulta joven comprendida de 30-39 años con el 65.91%. Se tiene

una tasa de ausentismo importante de 100 a 199 días con un 52.27 % y sus causas son enfermedades musculoesqueléticas 90.91 %, enfermedades físicas con 81.82 %, y enfermedades mentales con 52.27 %.

## CAPITULO 4

### DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental, Establecer la relación entre el ausentismo laboral y los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del Distrito 09D13 salud en el periodo 2022, resultó que en la evaluación de riesgos psicosociales en los 44 trabajadores de la Dirección Distrital, los factores como: relaciones y apoyo social y desempeño del rol, tuvieron un nivel de riesgo “muy elevado” y muy nivel de riesgo aceptable en el factor interés por el trabajador y compensación y que el ausentismo laboral se presentan en un nivel medio, que no tiene relevancia los factores variables que inciden para su aparición, pero sí el mismo se da por enfermedad se tiene presencia de las 3 patologías estudiadas aunque en mayor cantidad las enfermedades musculoesqueléticas.

Resultados que se asemejan al estudio realizado por Leidy Pasquel quien estudió a los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A., e identificó dos factores de riesgo psicosociales en el personal operativo que son la participación, implicación, responsabilidad y la formación, información, comunicación se encuentra en un grado de peligrosidad alto, lo que además está influyendo directamente en el desempeño del personal operativo por lo que tienen en su mayoría un nivel de desempeño bueno y no muy bueno (Paspuel Benavides, 2014).

Así mismo, se tiene en el estudio realizado por Carlos Mejía en donde concluye que el factor de riesgos psicosociales más predominante en el área administrativa del IESS Hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi es las deficiente relación interpersonal e inexistencia de canales de comunicación entre el personal administrativo y estos factores están afectando directamente el desempeño laboral (Mejía Quiroga, 2016).

Por otra parte, Cesar Pozo indicó dentro de las 26 personas estudiadas en la empresa Revestisa Cía. Ltda. se encontraron algunos con condiciones desfavorables en riesgos psicosociales en cuanto las dimensiones de inseguridad, estima, y de exigencias psicológicas, mismo que causan una disminución del desempeño laboral, esta variable en el desempeño laboral se ve presentada mayormente en los cargos operativos (Pozo Eugenio, 2018).

De igual manera, en la investigación elaborada por Luis Garzón previa a la elaboración del programa de prevención de riesgo psicosocial donde evaluó a 23 personas y concluyó que existen riesgos psicosociales y que estos afectan la salud mental de los mismos, con tal justificativo tiene a bien la elaboración de un programa de prevención de riesgos psicosociales con el objetivo de promover mejores continuas en la Cooperativa de ahorro y crédito “Señor de Girón”. (Garzón Sánchez, 2019)

Es así, como también demuestra Carlos Crespo que posterior a evaluar a 60 trabajadores identificó la presencia de factores psicosociales en las dimensiones Participación y supervisión, Tiempo en el trabajo y Relaciones y apoyo social, pero se tiene un desempeño laboral alto, dejando un porcentaje bajo con un desempeño laboral bajo lo que deja como conclusión que no existe una relación directa entre las 2 variables observadas en los trabajadores de la empresa PAMBAFLOR S.A. (Crespo Yáñez, 2021).

## **CAPITULO 5**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

Los factores de riesgo psicosociales que se identificaron en el personal del Distrito de Salud 09D13 de la ciudad de Balzar, serán enumerado por orden jerárquico de existencia en el personal teniendo: relación y apoyo social es la que mayor prevalencia tienen en los trabajadores, seguidos desempeño de rol, lo que llama la atención es que estas dimensiones no se cuentan con situaciones adecuadas, lo que da como pauta que la intervención en estas áreas debe ser prioritaria, no así como las otras dimensiones participación y supervisión y carga de trabajo que pese a tener un nivel de riesgo elevado y muy elevado también tienen dentro de sus valoraciones situaciones adecuadas, lo que da pauta a que su intervención se puede hacer secundaria. En el estudio se observa que la dimensión interés por el trabajador y compensación está totalmente completa con la situación adecuada lo que nos demuestra que los trabajadores tienen la percepción de que la empresa reconoce y valora el aporte del trabajador, y a su vez el empleado se siente motivado y recompensado adecuadamente por su trabajo.

En la cuantificación del ausentismo laboral se pudo recopilar que en la Dirección Distrital 09D13 más de la mitad de los estudiados tiene una ausencia de más de 12.5 días a 25 días en el año analizado, teniendo también un número no tan significativo pero si alarmante personas con 25 días a 37.5 días de ausencia lo que conlleva un desafío que puede tener un impacto negativo significativo tanto a los pacientes como al funcionamiento general del sistema como mayor carga de trabajo para el personal restante, retrasos en la atención médica, disminución de la calidad de la atención, aumento de la carga de trabajo emocional, mayor riesgo de errores médicos, insatisfacción laboral y rotación de personal.

El ausentismo puede ser causado por una variedad de factores, incluyendo problemas de salud, estrés, falta de motivación, problemas personales, y condiciones laborales insatisfactorias es por eso por lo que en este estudio donde relacionamos la causalidad de la variable del ausentismo laboral con las patologías que son dependiente de los riesgos psicosociales nos damos cuenta de que efectivamente se cumplen relación directa, entre los diagnósticos médicos que se han presentado como base del ausentismo

y los efectos orgánicos del riesgo psicosocial, teniendo mayor influencia las enfermedades musculoesqueléticas, seguidos a diagnósticos por enfermedades mentales de cualquier intensidad, lo que nos deja respuesta la hipótesis planteada.

## **RECOMENDACIONES**

Abordar las dimensiones de “relación y apoyo social”, así como el “desempeño del rol”, de manera prioritaria puede tener un impacto positivo en la salud y el bienestar de los empleados, así como en el rendimiento general de la organización. Es importante mantener un enfoque continuo en la mejora de estas áreas para lograr un ambiente de trabajo más saludable y productivo con estrategias como: creación de un programa de apoyo social, promoción de un ambiente de trabajo saludable o evaluación del desempeño y clarificación de roles.

Es alentador que la dimensión de "Interés por el trabajador y compensación" esté totalmente completa y que los trabajadores sientan que son valorados y recompensados adecuadamente por su trabajo. Sin embargo, es importante seguir manteniendo y fortaleciendo esta dimensión con iniciativas como: revisión regular de la satisfacción laboral, desarrollo de una cultura de reconocimiento.

Dado a que se ha identificado una relación directa entre el ausentismo laboral y las patologías relacionadas con los riesgos psicosociales es indispensable gestionar y reducir el ausentismo laboral con planes como: programas de bienestar que promuevan la salud mental y física de los empleados, apoyo psicológico brindando acceso a servicios de apoyo psicológico y asesoramiento para los empleados que puedan estar experimentando problemas de salud mental.

La gestión del ausentismo laboral es un proceso continuo y multidimensional. Es importante mantener un enfoque proactivo y estar dispuesto a adaptar las estrategias a medida que cambien las circunstancias y las necesidades de los empleados. Al abordar las causas subyacentes del ausentismo laboral, puede contribuir a mejorar la eficiencia, la moral y la cultura de la empresa.

## Bibliografía

- Bonilla, C., Espitia, L., Barbosa, L., Padro, M., & Barbosa, W. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 21-32.
- Castillo Añazco, R., & Rosero Moncayo, J. (2015). Empleo y condición de actividad en Ecuador. *Revista de Estadística y Metodologías*, 34-35.
- Collante, M. P. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Madrid: La Ley.
- Constitucion de la república. (Articulo 328).
- Constitución de la República del Ecuador. (2018).
- Cox, T., & Griffiths, A. (1995). *Psychosocial hazards: assessment issues*. In J. Rantanen et al (eds) *Proceedings of the International*. Finlandia: Helsinki.
- Crespo Yáñez, C. D. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo . (s.f.).
- Del Pino, M. J., Del Pino Cuadrado, P., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., & Gutiérrez García, M. D. (2011). *El trabajador con problemas de salud mental*. Madrid: Comunidad Autónoma de Madrid.
- Díez Gutiérrez, B. (2016). Curso básico sobre diabetes. Tema 1. Clasificación, diagnóstico y complicaciones. *elsevier*.
- Enríquez, A., & Galindo, M. (Agosto de 2015). Empleo. *México ¿cómo vamos?*, 1, 2-3.
- GALEANO GARCÍA, K. (2018). *PROYECTO DE PRÁCTICA "HEMOAPRENDIENDO EN FAMILIA Y/O CUIDADORES"*. MEDELLÍN: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.
- Galindo, M. (2008). Diccionario de economía y empresa. En *Ecobook*. Editorial del Economista.
- Garzón Sánchez, L. H. (2019). *Evaluación y elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la cooperativa de ahorro y crédito "Señor de Girón"*. Cuenca: Universidad del Azuay.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoría de la Investigación Científica*. Ambato: Tiraje2000 ejemplares CuartaEdición.
- Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 33-36.
- Hogarth, R. (2006). *Los seguros y la seguridad después del 11 de Septiembre*. Obtenido de Sitio Web para el desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú: <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/Segur.pdf>

- IESS. (01 de 11 de 2022). *Instituto de Seguridad Social del Ecuador*. Obtenido de Reporte de accidentes de trabajo:  
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMGRhOGQyZWItOThhYS00MmE4LWI4ZWYtODVhMGFkOWM0MGI0IiwidCI6IjZhNmNIOGVkLTBIMGYtNDY4YS05Yzg1LWU3Y2U0ZjIxZjRmMiJ9>
- INSHT, I. e. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención* , 1-6.
- INSST. (2010). Guía de actuaciones de la inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales . *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Salud en el Trabajo*.
- INSTH. (2017). Fundamentos para la prevención de riesgos laborales. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Instituto Nacional de Seguridad, y. S. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Madrid: Organización Mundial de la Salud.
- Jimenez , F. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. *Pontificia Universidad Javeriana*.
- Juárez Jiménez , M. d. (2020). Influencia del estrés en la. *Facultativo Especialista de Medicina Familiar y Comunitar*.
- Mejía Quiroga, C. S. (2016). *Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiro , J. M., Pou, R., . . . matinez, J. F. (2006). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales* . Barcelona: FOMENT DEL TREBALL NACIONAL.
- Mendoza-Llanos, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 28-33.
- Mingote, J. C., Crespo, D., Hernández, M., Navío, M., & Rodrigo, C. (2013). Prevención del suicidio en médicos. *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Autónoma de Buenos Aires: Libro digital, PDF.
- NIOSH, I. N. (2015). El Estrés...En el Trabajo. *NIOSH*.
- Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. (2017).
- OIT. (2008). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- OMS. (7 de marzo de 2018). Obtenido de <http://www.who.int/es/>

- OMS. (7 de noviembre de 2022). *Organización Mundial de La Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health-workers#:~:text=Los%20trabajadores%20de%20la%20salud%20son%20todas%20aquellas%20personas%20que,t%C3%A9cnicos%20m%C3%A9dicos%20y%20no%20m%C3%A9dicos%2C>
- OPS. (30 de 10 de 2015). *OPS/OMS*. Obtenido de OPS/OMS: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11321:countries-agree-on-action-to-prevent-diseases-caused-by-employment-conditions-and-workplace-environments&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11321:countries-agree-on-action-to-prevent-diseases-caused-by-employment-conditions-and-workplace-environments&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. *Aprovechar 100 años de experiencia*, 1-2.
- Paspuel Benavides, L. E. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.* Quito: Universidad central del Ecuador.
- Pozo Eugenio, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Real Academia de la lengua española. (1992).
- Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medioambiente de trabajo Decreto Ejecutivo (DE) 2393. (s.f.).
- Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.).
- Solórzano Arroyo, O. (2014). Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad. *Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional De Recursos Humanos Gestión De Salud*, 1-5.
- Trejoz, A., & Heredia, J. (2010). *Estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la Indi seccional Risaralda.* Quindío: Universidad Tecnológica de Pereira.

## ANEXOS

### Encuesta Fpsico 4.0



### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

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

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

**ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS**

**1. ¿Trabajas los sábados?**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**3. ¿Tienes 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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**5. ¿Dispones 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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

- No es muy importante  1
- Es importante  2
- Es muy importante  3
- No lo sé  4

**40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

**40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

**40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

**40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

**41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?**

- Adecuadamente  1
- Regular  2
- Insuficientemente  3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional  4

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

- No  1
- A veces  2
- Bastante  3
- Mucho  4

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- Mucho  1
- Bastante  2
- Poco  3
- Nada  4



**33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta  1
- Alta  2
- Media  3
- Baja  4
- Muy baja  5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- Excesiva  1
- Elevada  2
- Adecuada  3
- Escasa  4
- Muy escasa  5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas              | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares           | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas               | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

**18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales**

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física**

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)**

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual**

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

- |  |                          |   |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé   | <input type="checkbox"/> | 4 |

**20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca                  | <input type="checkbox"/> | 4 |

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

**10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No trabajo en turnos rotativos  5

**11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales**

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

**11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar**

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

**11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios**

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

**11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo**

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- Muy adecuada  1
- Suficiente  2
- Insuficiente en algunos casos  3
- Totalmente insuficiente  4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- Muy adecuada  1
- Suficiente  2
- Insuficiente en algunos casos  3
- Totalmente insuficiente  4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

- Muy satisfecho  1
- Satisfecho  2
- Insatisfecho  3
- Muy insatisfecho  4

## Matriz de Talento Humano



	NOMBRE	CARGO	RESPONSABILIDAD	SEXO	EDAD	TIPO DE TRABAJO
1	Roberto Ferreira	Director Distrital	ALTO	M	3	ADMINISTRATIVO
2	Raisa Castillo	Responsable Distrital de promoción	ALTO	F	2	ADMINISTRATIVO
3	Eduardo Cavezas	Nutricionista	MEDIO	M	2	ADMINISTRATIVO
4	Gabriela Meza	Responsable Distrital de servicios institucionales de mantenimiento y transporte	ALTO	F	2	ADMINISTRATIVO
5	Isela Mera	Responsable Distrital de operación, logística y dispositivos	ALTO	F	3	ADMINISTRATIVO
6	Maria Jose Tovar	Responsables de medicamentos y dispositivos	ALTO	F	2	ADMINISTRATIVO
7	Victor Huaraca	Responsable de estrategia, prevención y control	ALTO	M	2	ADMINISTRATIVO
8	Estefania Limones	Analista de estrategia, prevención y control	MEDIO	F	2	ADMINISTRATIVO
9	Juan Mieleles	Responsable de vigilancia epidemiología	ALTO	M	2	ADMINISTRATIVO
10	Evelyn Villamar	Responsable del banco de vacunas	ALTO	F	3	ADMINISTRATIVO
11	Juan Rivadeneira	Responsable de implementación y evaluación en redes de atención	ALTO	M	2	ADMINISTRATIVO
12	Eduarda Parrales	Analista de implementación y evaluación en redes de atención	MEDIO	F	2	ADMINISTRATIVO
13	Felix Peralta	Responsable de Talento Humano	ALTO	M	3	ADMINISTRATIVO
14	Annabell Rivera	Analista de Talento Humano	MEDIO	F	2	ADMINISTRATIVO
15	Leidy Ruiz	Responsable de Financiero	ALTO	F	2	ADMINISTRATIVO
16	Mariuxi Rendon	Analista de Financiero	MEDIO	F	2	ADMINISTRATIVO
17	Alexis Chilinguina	Responsable de Compras Públicas	ALTO	M	1	ADMINISTRATIVO
18	Carlos Coello	Responsable de activo fijo	ALTO	M	2	ADMINISTRATIVO
19	Jomayra Guerrero	Responsable de Planificación	ALTO	F	2	ADMINISTRATIVO
20	Otto Ortiz	Responsable de Juridico	ALTO	M	3	ADMINISTRATIVO
21	Derik Seminario	Responsable de TICS	ALTO	M	1	ADMINISTRATIVO
22	Bryan Marillo	Responsable de Bodega	ALTO	M	2	ADMINISTRATIVO
23	Alexi Alvarez	Auxiliar de Bodega	MEDIO	M	2	ADMINISTRATIVO
24	Cecilia Suarez	Responsable de Salud Ocupacional	ALTO	F	4	PLANTA
25	Josefina Tello	Médico de Planta	MEDIO	F	4	PLANTA
26	Gabriela Yepez	Médico de Planta	MEDIO	F	3	PLANTA
27	Leo Marcos	Médico de Planta	MEDIO	M	4	PLANTA
28	Juan Andrade	Médico de Planta	MEDIO	M	4	PLANTA
29	Lidia Matamoros	Médico de Planta	MEDIO	F	4	PLANTA
30	Alejandra Ponce	Médico Familiar de Planta	MEDIO	F	2	PLANTA
31	Betty Alvarez	Médico Familiar de Planta	MEDIO	F	2	PLANTA
32	Maria Jose Anchundia	Psicóloga de Planta	MEDIO	F	2	ADMINISTRATIVO
33	Yuri Alcivar	Psicóloga de Planta	MEDIO	F	2	ADMINISTRATIVO
34	Roxanna Quije	Técnico de Atención Primaria de Salud de Planta	BAJO	F	2	ADMINISTRATIVO
35	Byron Aguaya	Técnico de Atención Primaria de Salud de Planta	BAJO	M	2	ADMINISTRATIVO
36	Omar Chila	Técnico de Atención Primaria de Salud de Planta	BAJO	M	2	ADMINISTRATIVO
37	Rosa Alvarado	Obstertiz de Planta	MEDIO	F	3	PLANTA
38	Hellen Moreira	Obstertiz de Planta	MEDIO	F	2	PLANTA
39	Karla Paz	Licenciada de Planta	MEDIO	F	2	PLANTA
40	Karla Serrano	Licenciada de Planta	MEDIO	F	2	PLANTA
41	Edardo Obrego	Licenciada de Planta	MEDIO	M	1	PLANTA
42	Mirellys Quintero	Licenciada de Planta	MEDIO	F	2	PLANTA
43	Stephen Bautista	Licenciada de Planta	MEDIO	M	2	PLANTA
44	Kenya Moreira	Licenciada de Planta	MEDIO	F	2	PLANTA

## Matriz de Talento Humano



N°	NOMBRES	HORAS HOMBRES TRABAJADAS	DIAS AUSENTES	HORAS HOMBRES AUSENTES
1	Roberto Ferreira	960	5	40
2	Raisa Castillo	1760	6	48
3	Eduardo Cavezas	1760	12	96
4	Gabriela Meza	1760	31	248
5	Isela Mera	1760	10	80
6	Maria Jose Tovar	1760	15	120
7	Victor Huaraca	1760	19	152
8	Estefania Limones	1760	21	168
9	Juan Mieles	1760	36	288
10	Evelyn Villamar	1760	18	144
11	Juan Rivadeneira	1760	19	152
12	Eduarda Parrales	1760	21	168
13	Felix Peralta	1760	33	264
14	Annabell Rivera	1760	27	216
15	Leidy Ruiz	1760	11	88
16	Mariuxi Rendon	1760	19	152
17	Alexis Chilinguinga	1760	27	216
18	Carlos Coello	1760	9	72
19	Jomayra Guerrero	1760	26	208
20	Otto Ortiz	1760	39	312
21	Derik Seminario	1760	15	120
22	Bryan Martillo	1760	17	136
23	Alexi Alvarez	1760	22	176
24	Cecilia Suarez	1760	16	128
25	Josefina Tello	1870	28	224
26	Gabriela Yopez	1870	31	248
27	Leo Marcos	1870	34	272
28	Juan Andrade	1870	21	168
29	Lidia Matamoros	1870	16	128
30	Alejandra Ponce	1760	21	168
31	Betty Alvarez	1760	18	144
32	Maria Jose Anchundia	1760	22	176
33	Yuri Alcivar	1760	21	168
34	Roxanna Quiije	1760	11	88
35	Byron Aguaya	1760	18	144
36	Omar Chila	1760	19	152
37	Rosa Alvarado	1760	17	136
38	Hellen Moreira	1760	10	80
39	Karla Paz	1870	9	72
40	Karla Serrano	1870	19	152
41	Edardo Obrego	1870	26	208
42	Mirellys Quintero	1870	29	232
43	Stephen Bautista	1870	16	128
44	Kenya Moreira	1870	17	136

## Matriz de Salud Ocupacional



N°	NOMBRES	ENFERMEDADES MENTALES	ENFERMEDADES FISICAS	ENFERMEDADES MUSCULOESQUELETICAS
1	Roberto Ferreira	N	S	S
2	Raisa Castillo	N	S	S
3	Eduardo Cavezas	S	N	S
4	Gabriela Meza	S	S	S
5	Isela Mera	S	S	S
6	Maria Jose Tovar	S	S	S
7	Victor Huaraca	S	N	S
8	Estefania Limones	S	S	S
9	Juan Mieles	S	S	S
10	Evelyn Villamar	N	S	S
11	Juan Rivadeneira	S	N	S
13	Felix Peralta	S	S	S
14	Annabell Rivera	N	S	S
15	Leidy Ruiz	N	S	S
16	Mariuxi Rendon	N	S	S
17	Alexis Chilinguina	S	S	S
18	Carlos Coello	S	S	S
19	Jomayra Guerrero	N	S	S
20	Otto Ortiz	N	S	S
22	Bryan Martillo	S	N	S
23	Alexi Alvarez	N	S	S
24	Cecilia Suarez	N	S	S
25	Josefina Tello	S	S	S
26	Gabriela Yopez	N	S	S
27	Leo Marcos	N	S	S
29	Lidia Matamoros	S	N	S
30	Alejandra Ponce	N	S	S
31	Betty Alvarez	N	S	S
32	Maria Jose Anchundia	S	S	S
33	Yuri Alcivar	S	S	S
34	Roxanna Quiije	N	S	S
35	Byron Aguaya	S	S	S
36	Omar Chila	N	S	S
37	Rosa Alvarado	N	S	S
38	Hellen Moreira	S	N	S
39	Karla Paz	N	S	S
40	Karla Serrano	S	N	S
42	Mirellys Quintero	N	N	S
43	Stephen Bautista	N	S	S
44	Kenya Moreira	S	S	S