



**Universidad
Israel**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño de un plan de control de Riesgos Psicosociales para los Trabajadores de la empresa de servicios médicos SAMDMEDIC sede Quito y Guayaquil durante el 2023
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Vela Usca Jeny Patricia
Tutor/a:
Mg. Fausto Germán Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Muñoz** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de un plan de prevención de riesgos Psicosociales para los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC de Quito y Guayaquil durante el año 2023.

Elaborado por: **Vela Usca Jeny Patricia**, de C.I: **1718982190**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 09 de marzo de 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **VELA USCA JENY PATRICIA** con C.I: **1718982190**, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC sede Quito Y Guayaquil durante el año 2023**. Previo a la obtención del título de **Magister en Seguridad y Salud Ocupacional**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 09 de Marzo de 2024



Creación digitalizada por:
JENY PATRICIA VELA
USCA

Firma

Contenido

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE;	¡Error! Marcador no definido.
INFORMACIÓN GENERAL.....	1
Contextualización del tema.....	1
Problema de investigación.....	3
Objetivo general	4
Objetivos específicos.....	4
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:.....	4
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	5
1.1. Contextualización general del estado del arte	5
1.2. Proceso investigativo metodológico.....	8
1.3. Análisis de resultados	12
CAPÍTULO II: PROPUESTA	58
1.1. Fundamentos teóricos aplicados.....	58
1.2. Descripción de la propuesta.....	59
1.3. Validación de la propuesta.....	69
1.4. Matriz de articulación de la propuesta.....	71
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	74
BIBLIOGRAFÍA.....	75
ANEXOS.....	76

Índice de tablas

Tabla 1. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	9
Tabla 2. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial	10
Tabla 3. Nivel de Riesgo General.	11
Tabla 4. Dimensión 1.....	54
Tabla 5. Dimensión 2.....	55
Tabla 6. Dimensión 3.....	55
Tabla 7. Dimensión 5.....	56
Tabla 8. Dimensión 6.....	56
Tabla 9. Dimensión 7.....	57
Tabla 10. Dimensión 8.....	57
Tabla 11. Carga y ritmo de trabajo	63
Tabla 12. Desarrollo de competencias	63
Tabla 13. Liderazgo.....	64
Tabla 14. Margen de acción y control	65
Tabla 15. Organización del trabajo	66
Tabla 16. Recuperación	67
Tabla 17. Soporte y apoyo.....	67
Tabla 18. Otros puntos importantes	68
Tabla 19. Matriz de articulación.	71

Índice de figuras

Ilustración 1. Número de trabajadores por sede.....	12
Ilustración 2. Área de trabajo	13
Ilustración 3. Nivel de instrucción	13
Ilustración 4. Años de experiencia dentro de la empresa.....	14
Ilustración 5. Edad de los trabajadores	15
Ilustración 6. Genero de los trabajadores	15
Ilustración 7. Ítem 1	16
Ilustración 8. Ítem 2	16
Ilustración 9. Ítem 3	17
Ilustración 10. Ítem 4	17
Ilustración 11. Ítem 5	18
Ilustración 12. Ítem 6	19
Ilustración 13. Ítem 7	19
Ilustración 14. Ítem 8	20
Ilustración 15. Ítem 9	21
Ilustración 16. Ítem 10	21
Ilustración 17. Ítem 11	22
Ilustración 18. Ítem 12	22
Ilustración 19. Ítem 13	23
Ilustración 20. Ítem 14	24
Ilustración 21. Ítem 15	24
Ilustración 22. Ítem 16	25
Ilustración 23. Ítem 17	26
Ilustración 24. Ítem 18	26
Ilustración 25. Ítem 19	27
Ilustración 26. Ítem 20	28
Ilustración 27. Ítem 21	28
Ilustración 28. Ítem 22	29
Ilustración 29. Ítem 23	30
Ilustración 30. Ítem 24	30
Ilustración 31. Ítem 25	31
Ilustración 32. Ítem 26	32
Ilustración 33. Ítem 27	32
Ilustración 34. Ítem 28	33
Ilustración 35. Ítem 29	34
Ilustración 36. Ítem 30	34
Ilustración 37. Ítem 31	35
Ilustración 38. Ítem 32	36
Ilustración 39. Ítem 33	36
Ilustración 40. Ítem 34	37
Ilustración 41. Ítem 35	38

Ilustración 42. Ítem 36	38
Ilustración 43. Ítem 37	39
Ilustración 44. Ítem 38	40
Ilustración 45. Ítem 39	40
Ilustración 46. Ítem 40	41
Ilustración 47. Ítem 41	42
Ilustración 48. Ítem 42	42
Ilustración 49. Ítem 43	43
Ilustración 50. Ítem 44	44
Ilustración 51. Ítem 45	44
Ilustración 52. Ítem 46	45
Ilustración 53. Ítem 47	46
Ilustración 54. Ítem 48	46
Ilustración 55. Ítem 49	47
Ilustración 56. Ítem 50	48
Ilustración 57. Ítem 51	48
Ilustración 58. Ítem 52	49
Ilustración 59. Ítem 53	50
Ilustración 60. Ítem 54	50
Ilustración 61. Ítem 55	51
Ilustración 62. Ítem 56	52
Ilustración 63. Ítem 57	52
Ilustración 64. Ítem 58	53
Ilustración 65. Grafica estadística global	54
Ilustración 66. Diagrama del desarrollo del diseño del plan de control de riesgos psicosociales	60

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La Organización Mundial de la Salud - OMS (2017) define a la “salud” como un estado en el cual una persona no está afectada por algún tipo de patología o afección, pero no solo se limita a este aspecto si no que comprende también un estado integral de completo bienestar corporal, ya sea este emocional, psicológico y social, de forma que los riesgos a los que está expuesto un trabajador no se limitan solo a los aspectos físicos, sino a cualquier factor que pueda afectar de manera mental y socialmente.(Organización Panamericana de la Salud 2016).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) calculan que se produce aproximadamente alrededor de 2 millones de defunciones cada año relacionadas con el trabajo con son la exposición a largas jornadas laborales, la contaminación en el aire, los riesgos ergonómicos gran cantidad de factores a los cuales se encuentra expuesto los trabajadores a diario (Servicio Ecuatoriano de Normalización – INEN)

Los riesgos psicosociales se derivan de la gran cantidad de deficiencias ya sea en el diseño, la organización o la gestión del trabajo que se encuentran dentro de las organizaciones, es decir surgen como consecuencia de muchos factores como una excesiva carga mental, la insatisfacción, la nocturnidad, los elevados ritmos de trabajo, etc, así como de un escaso o nulo contexto social en el trabajo, y pueden producir en el trabajador diversos problemas psicológicos, físicos y sociales negativos, como es el estrés laboral, el agotamiento o la depresión que afectan la producción y la vida diaria del trabajador.

En Ecuador no existe actualmente una normativa específica que se encargue de regular los riesgos psicosociales del trabajo. La única referencia con la que nos podemos encontrar al

respecto se encuentra dentro del Código del Trabajo y determina que: “Los empleadores se encuentran obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”. El artículo 412 de Código de Trabajo detalla ciertos preceptos relacionados a la prevención de riesgos laborales como son reglas de higiene en el trabajo, pero solo limitándose a los riesgos laborales físicos y no hablando de los riesgos psicosociales a los que los trabajadores se encuentran expuestos diariamente en su trabajo. Finalmente, en el artículo 32 se establece que:

“Los riesgos provenientes del trabajo serán de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

“A nivel mundial las diversas organizaciones como la OIT han logrado establecer varias normativas y políticas para disminuir/minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en el Ecuador en su Constitución Política en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, todos estos artículos garantizan los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica de cualquier índole”. En el Art. 1 del Acuerdo Ministerial 398 “PROHIBIDO TERMINACION DE RELACION LABORAL A PERSONAS CON VIH-SIDA”, publicado en el registro oficial 322 del 27 de julio de 2006, establece: “(...) se prohíbe la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA (...)”, este Acuerdo también señala que se deberá cumplir con un programa de prevención de riesgos psicosociales, para así asegurar la protección de los trabajadores y servidores. El Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de Junio de 2017 establece la “NORMATIVA ERRADICACIÓN

DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL” en el Art. 9, dispone: “(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)”. Todos los artículos en los que nos podemos basar no hablan directamente sobre una ley dirigida a los riesgos psicosociales y como se debe manejar o sancionar si el empleador incumple en la prevención de los riesgos psicosociales específicamente.

Problema de investigación

Los factores de riesgos psicosociales que se pueden encontrar en todos los ambientes de trabajo, son un problema que no es abordado ni considerado de forma amplia en nuestra legislación laboral. La prevalencia de riesgos psicosociales en la Unión Europea muestra que más de 1 de cada 4 trabajadores reportan exposición a factores de riesgo que pueden afectar negativamente el bienestar físico o mental de los trabajadores. Entre 2007 y 2013, el porcentaje de trabajadores afectados por los factores de riesgo psicosociales aumentó del 25% al 28%. La exposición a la presión del tiempo o la sobrecarga de trabajo fue seleccionada con mayor frecuencia como el principal factor de riesgo (23,3%), seguido del acoso laboral o la intimidación (2,6%) y la violencia o amenaza de violencia (2,2%)

Los factores de riesgo psicosociales tienen un impacto negativo en la salud ya sea física o psicológica de los trabajadores y conducen a un aumento del ausentismo y disminución del desempeño laboral, lo que conlleva a un aumento en los costos tanto para las empresas como para la sociedad. La EU-OSHA (2014) informa que el coste total aproximado de la enfermedad mental en Europa es de 240 136 billones de euros al año siendo este un costo muy alto que, si se lo puede evitar, ya que de los cuales 136 billones al año es el costo por la reducción de la producción incluido el ausentismo laboral, mientras que 104 billones de euros al año son los

costos directos relacionados con el tratamiento médico. La disminución del rendimiento laboral relacionado debido a los riesgos psicosociales puede llegar a costar el doble que solo el ausentismo de los trabajadores.

Objetivo general

Elaborar un diseño de plan de control de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo en los trabajadores que laboran en la empresa SMAD MEDIC durante el año 2023.

Objetivos específicos

Obj. Esp. 1 Identificar los factores de riesgos Psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC que laboran durante el año 2023

Obj. Esp. 2 Diagnosticar las principales patologías que presentan los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC durante el año 2023 a causa de los riesgos psicosociales.

Obj. Esp. 3 Diseñar un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC durante el 2023

Obj. Esp. 4 Determinar los beneficios para los trabajadores de tener un plan de control de riesgos psicosociales en la empresa SMAD MEDIC.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

La adecuada gestión de los riesgos psicosociales no solo ayuda a prevenir el desarrollo o aparición de enfermedades o accidentes en los trabajadores si no abre grandes oportunidades que nos permite optimizar la gestión de las empresas ya que al disminuir la presentación de las enfermedades en los trabajadores por este factor de riesgo, podemos directamente disminuir el ausentismo laboral haciendo que el trabajador y la empresa no se vean afectados en su

producción por ende los ingresos de los trabajadores tampoco se verán afectados, siendo así que tengan mejores oportunidades.

La elaboración de un plan que ayude a prevenir o disminuir los riesgos psicosociales aporta grandes beneficios no solo a la empresa sino directamente a sus trabajadores ya que al disminuir el desarrollo de enfermedades por ende disminuimos el ausentismo y de esta forma los ingresos económicos de los trabajadores no se verán afectados directamente y así tampoco se verá afectada su capacidad de adquisición. El diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales genera un impacto positivo sobre los trabajadores y así los beneficiarios no es solo la empresa y sus trabajadores sino también las familias de los trabajadores y por ende la sociedad.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Definición de Riesgos Psicosociales

Dentro de los riesgos laborales existen varios y uno de ellos son los denominamos factores de riesgo psicosociales y son aquellos factores de riesgo que afectan la salud de los trabajadores “se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc) que pueden ser precursoras de enfermedades en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración” (VALENCIA, 2023).

Los «riesgos psicosociales en el trabajo» se han definido según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como «aquellos factores de riesgo desarrollados del aspecto del

diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores» (Trabajo, 2018).

“En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo forman parte de las principales causas de enfermedades laborales, estos a su vez exteriorizan las condiciones laborales de los trabajadores en las empresas u organizaciones, por lo cual disminuyen la capacidad de los profesionales para desempeñarse de forma óptima en su ambiente de trabajo, provocando diversas enfermedades ocupacionales, que pueden ser desde ausentismos hasta enfermedades como patologías mentales, cardiovasculares, entre otras patologías. Se realizaron varios estudios con los cuales se trató de obtener conocimiento de la prevalencia de estos factores de riesgo mediante encuestas y valoración de las condiciones de trabajo en todos los ámbitos, todos estos estudios demuestran cada vez se incrementa el número de trabajadores que declaran estar expuestos a factores de riesgo psicosocial”.

Factores de riesgo psicosocial

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo estableció algunas unas condiciones de trabajo que pueden desencadenar riesgos psicosociales las cuales son (Anaya, 2013):

- Carga excesiva de trabajo o presión de tiempo para la realización del trabajo
- Demandas contradictorias u objetivos inciertos
- Falta de claridad respecto a las funciones que debe desempeñar el trabajador
- Comunicación ineficaz o inadecuada
- Gestión inadecuada de los cambios dentro de la organización
- Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo
- Desavenencias en las relaciones interpersonales

- Acoso, agresión y violencia sexual o laboral
- Dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales.

La agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo identifico algunos efectos de los riesgos psicosociales sobre la salud y los dividió en:

Para el trabajador individual:

- Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.
- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia.

A nivel de la organización:

- Disminución del rendimiento y competitividad
- Aumento del ausentismo laboral
- Aumento del presentismo
- Aumento de accidentes y lesiones laborales.
- A nivel social, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:
- Aumento de los costos de los servicios sanitarios
- Disminución de la eficiencia servicios sanitarios

Gestión de los riesgos psicosociales

Una adecuada evaluación e identificación de los riesgos psicosociales se sigue considerando como la mejor forma de combatirlos y es un paso necesario para detectar, prevenir y/o corregir las posibles situaciones problemáticas relacionadas con los mismos. Se trata normalmente de una

evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de las actividades desarrolladas por los trabajadores, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, etc.

Los riesgos psicosociales deben ser evaluados y gestionados con la participación de todos los trabajadores en todo el proceso. Es necesario sensibilizar, informar a la plantilla y lograr su participación para una adecuada gestión de los riesgos psicosociales. La clave es conseguir un enfoque participativo en el que empresarios, directivos y trabajadores se involucren en la gestión de los riesgos psicosociales.

1.2. Proceso investigativo metodológico

Este trabajo será realizado por medio de una investigación descriptiva con la cual nos enfocaremos en estudiar las características de la población para el diseño de la investigación y el análisis de los datos. Utilizaremos este método de investigación ya que de esta forma solo observaremos para poder obtener los datos sin influir sobre el proceso investigativo de ninguna manera y así obtener una visión general del tema que estamos investigando.

Se recopilará la información de forma cualitativa y cuantitativa con ayuda del cuestionario INSHT, encuesta que podrán ser respondidas de forma digital y de forma anónima, que serán aplicadas a todos los trabajadores tanto administrativos y operativos de la empresa SERVICIOS MEDICOS SMADMEDIC.

Cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador

El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias (Ministerio de Trabajo del Ecuador 2018).

“El cuestionario diseñado por el Ministerio de Trabajo tiene preguntas que se formularon en escala Likert con cuatro opciones a las cuales se les designo un valor que va desde el 1 al 4, está compuesto por 58 ítems que se los agrupado en 8 dimensiones”.

Opciones de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Tabla 1. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

(Ministerio del Trabajo, guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, 2018)

Dimensión	Nº total de ítems	Nº de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56

Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Tabla 2. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

(Ministerio del Trabajo, guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, 2018)

Para poder determinar el riesgo general se procede a una sumatoria de la puntuación obtenida y los resultados se determinan según la siguiente tabla.

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	“El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera

		inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia”.
Medio	117 a 174	“El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia”.
Bajo	175 a 232	“El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga”.

Tabla 3. Nivel de Riesgo General.

(Ministerio del Trabajo, guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, 2018).

1.3. Análisis de resultados

Se realizó la encuesta de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo a los 15 trabajadores de la empresa de SERVICIOS MEDICOS SMADMEDIC posterior a lo cual se realizó una tabulación de los resultados obteniendo los siguientes resultados.

DATOS DE LA POBLACIÓN

Número de trabajadores por sede

Se indica la cantidad de trabajadores que laboran en la sede de Quito y Guayaquil durante el año 2023.

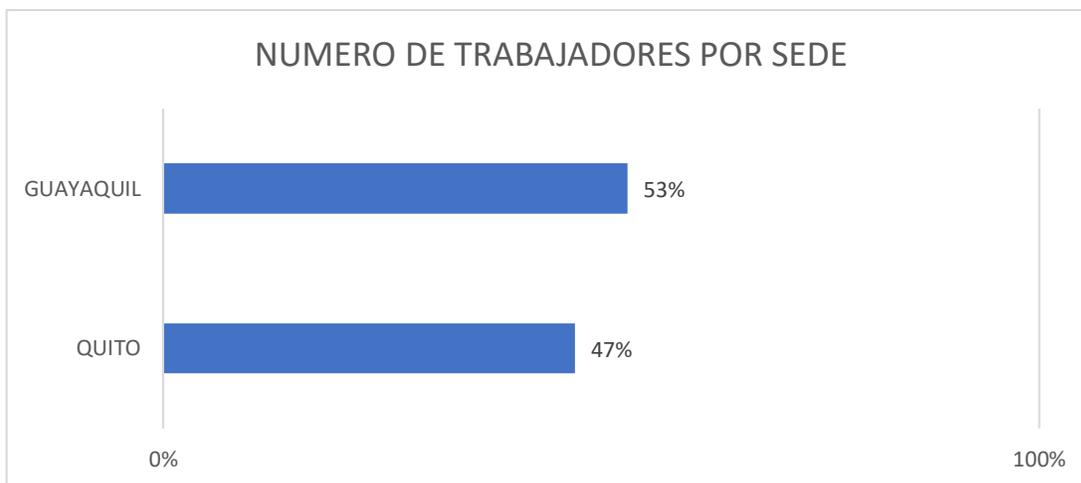


Ilustración 1. Número de trabajadores por sede.

El 53% de los trabajadores laboran en la sede de Quito y el 47% de los trabajadores laboran en Guayaquil observando que la mayor parte de trabajadores se encuentran en la sede de Quito.

Área de trabajo

Nos proporciona que de los 15 trabajadores que porcentaje son trabajadores operativos y el porcentaje que son trabajadores administrativos durante el año 2023.

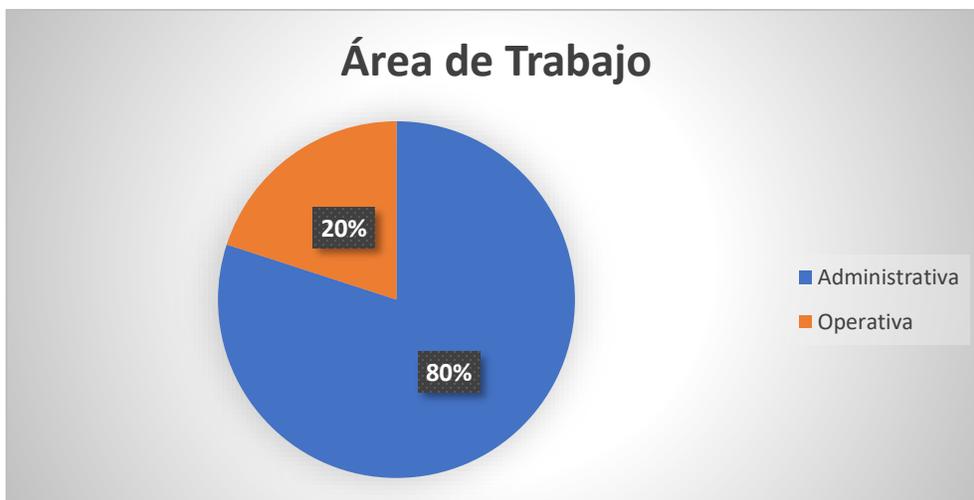


Ilustración 2. Área de trabajo

Podemos ver que la mayor parte de los trabajadores son operativos siendo el 80% y los administrativos son el 20% de los trabajadores.

Nivel de instrucción

Proporciona el nivel de instrucción de todos los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC en el año 2023.

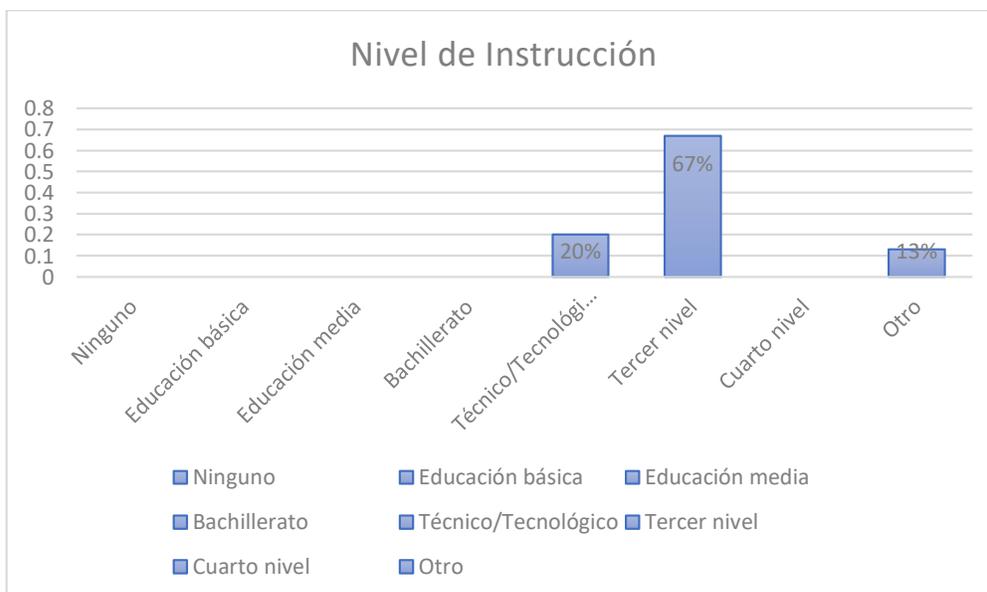


Ilustración 3. Nivel de instrucción

Podemos ver que el 67% de los trabajadores que son la mayor parte de trabajadores tienen tercer nivel de instrucción, el 20% tiene un nivel técnico o tecnológico, mientras que el 13% no indica exactamente el nivel de instrucción que tiene.

Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución

El gráfico nos proporciona los años de experiencia que tiene el personal dentro de la empresa hasta el año 2023



Ilustración 4. Años de experiencia dentro de la empresa

La mayor parte de los trabajadores que representa el 79% de los trabajadores de la empresa han laborado menos de 2 años lo cual nos indica que el personal es rotativo, mientras que el 21% ha trabajado en la empresa aparentemente desde el inicio de la empresa.

Edad de los trabajadores

La gráfica nos indica entre que edades se encuentran los trabajadores de la empresa SMADMEDIC que laboraron durante el 2023.



Ilustración 5. Edad de los trabajadores

La grafica nos indica que el 93% de los trabajadores son personal que no supera los 34 años mientras que un 7% es menor de 43 años lo cual nos indica que el personal que labora en la empresa es personal joven.

Genero del trabajador

La ilustración proporciona el porcentaje de trabajadores que son masculino o femenino durante el año 2023.

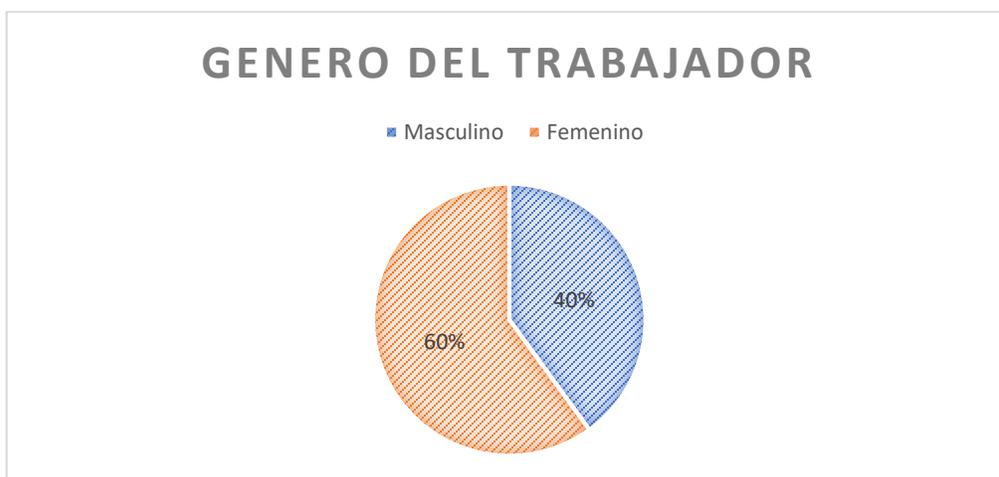


Ilustración 6. Genero de los trabajadores

Podemos ver que no hay discriminación de género ya que el 60% de los trabajadores son mujeres y el 40% de los trabajadores son hombres del personal que laboro durante el 2023.

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

1.- Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).

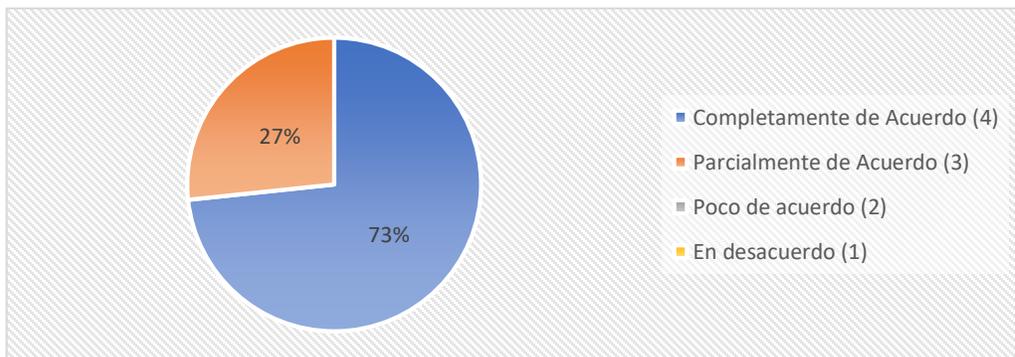


Ilustración 7. Ítem 1

Se puede determinar la percepción que tienen los trabajadores en relación a la carga de trabajo que tienen, la cual el 73% de los trabajadores esta de acuerdo que es aceptable mientras que solo el 27% de los trabajadores está parcialmente de acuerdo con este ítem.

2.- Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.

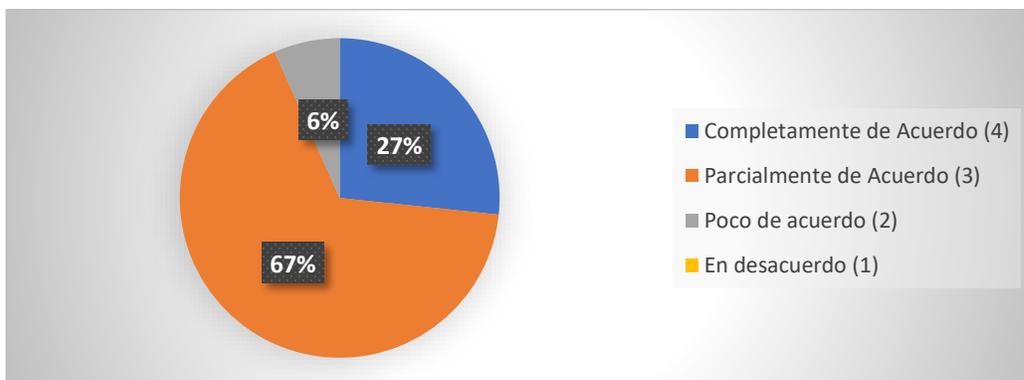


Ilustración 8. Ítem 2

Podemos observar que el 27% de los trabajadores perciben que ellos deciden su ritmo de trabajo en las actividades un 67% está parcialmente de acuerdo y un 6% poco de acuerdo con esto podemos deducir que la una pequeña porción de los trabajadores está satisfecha con el ritmo de trabajo.

3.- Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.

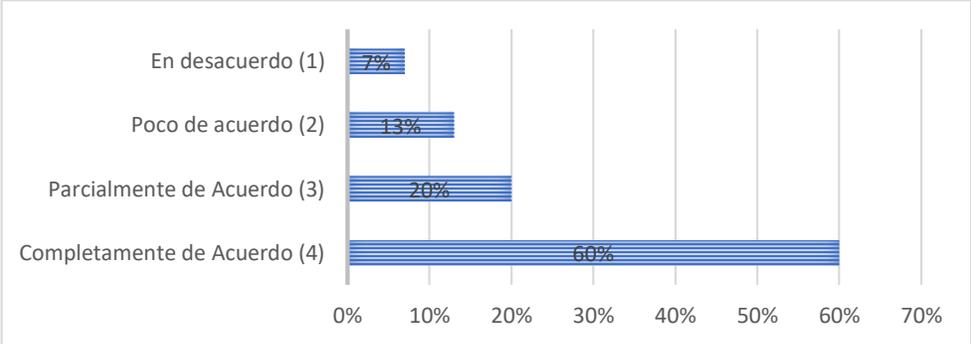


Ilustración 9. Ítem 3

El 60% de los trabajadores está completamente de acuerdo que sus actividades y responsabilidades no le generan estrés, pero el resto de los trabajadores no está de acuerdo y el trabajo y las responsabilidades designadas le generan estrés.

4.- Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.



Ilustración 10. Ítem 4

Se puede observar que está completamente de acuerdo el 60% de los trabajadores que el tiempo que tienen para realizar sus actividades es suficiente, mientras que el 33% está parcialmente de acuerdo y el 7% está poco de acuerdo, observando que la mayor parte de trabajadores se encuentra satisfecho con el tiempo para realizar sus actividades.

5.- Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.

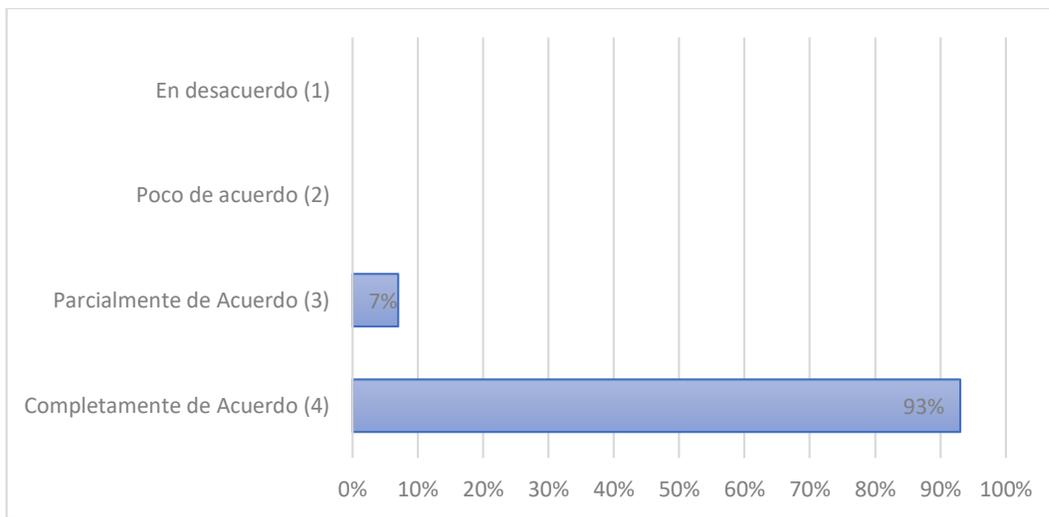


Ilustración 11. Ítem 5

Los trabajadores de la empresa SMADMEDIC que laboraron en el año 2023 según la ilustración podemos determinar que sienten que tienen conocimientos, habilidades y destrezas suficientes para desarrollar de forma adecuada su trabajo a que el 93% de los trabajadores está completamente de acuerdo con este ítem.

6.- En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.

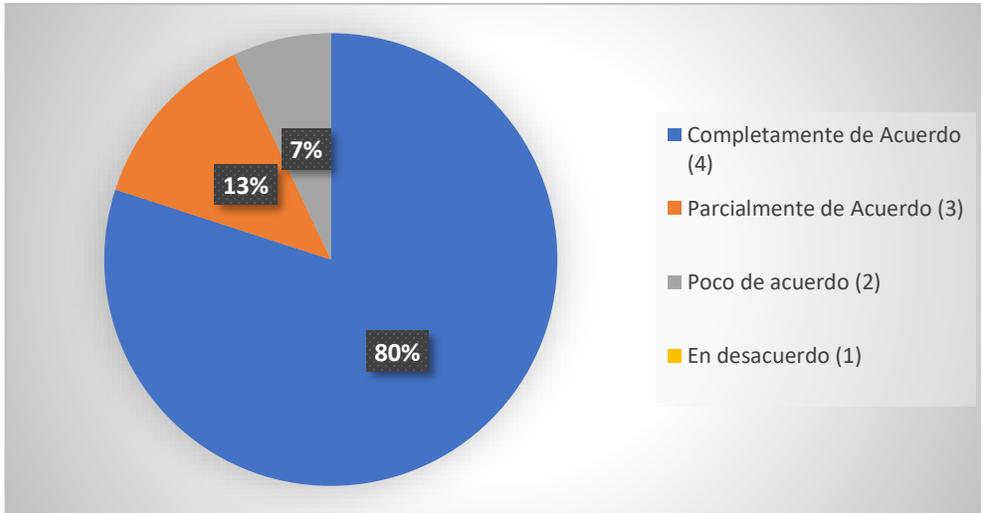


Ilustración 12. Ítem 6

Podemos ver en esta ilustración que los trabajadores de la empresa que laboraron en el 2023 sienten que aprenden y adquieren nuevos conocimientos, habilidades y destrezas ya que el 80% del personal está de acuerdo, aunque un porcentaje de los trabajadores no tiene esa misma percepción ya que el 13% está parcialmente de acuerdo y un 7% poco de acuerdo.

7.- En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.

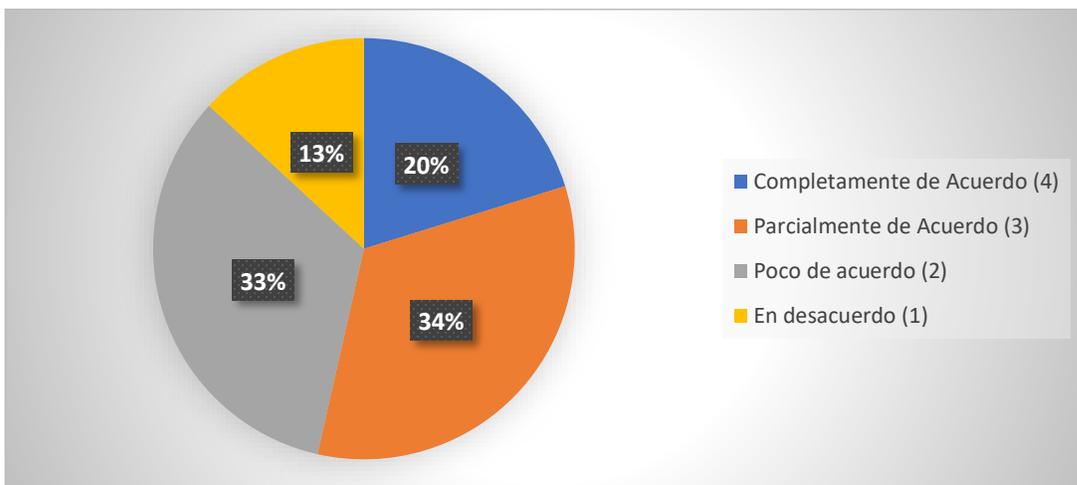


Ilustración 13. Ítem 7

La opinión de los trabajadores se encuentra dividida ya que solo el 20% de los trabajadores piensa que la empresa tiene un plan de carrera, capacitaciones o entrenamiento para mejorar sus conocimientos y habilidades, mientras que el 34% está parcialmente de acuerdo el 33% poco de acuerdo y un 13% en desacuerdo.

8.- En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.

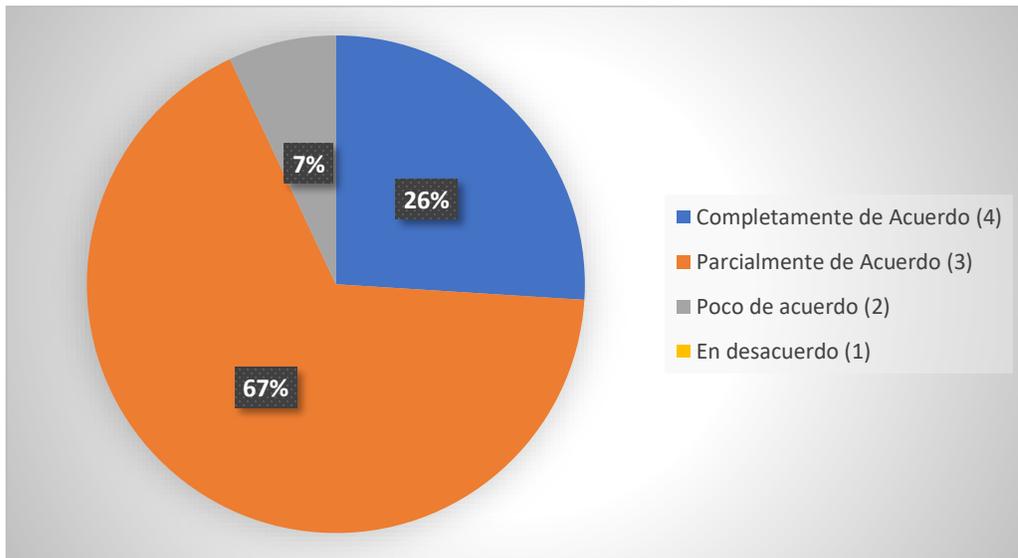


Ilustración 14. Ítem 8

El personal que labora en la empresa se encuentra parcialmente de acuerdo que tiene una valoración objetiva y periódica ya que es el 67% de los trabajadores que lo perciben de esta forma, mientras que el 27% está de completamente de acuerdo que si recibe una valoración objetiva y solo un 7% está poco de acuerdo de que recibe una valoración objetiva.

LIDERAZGO

9.- En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.

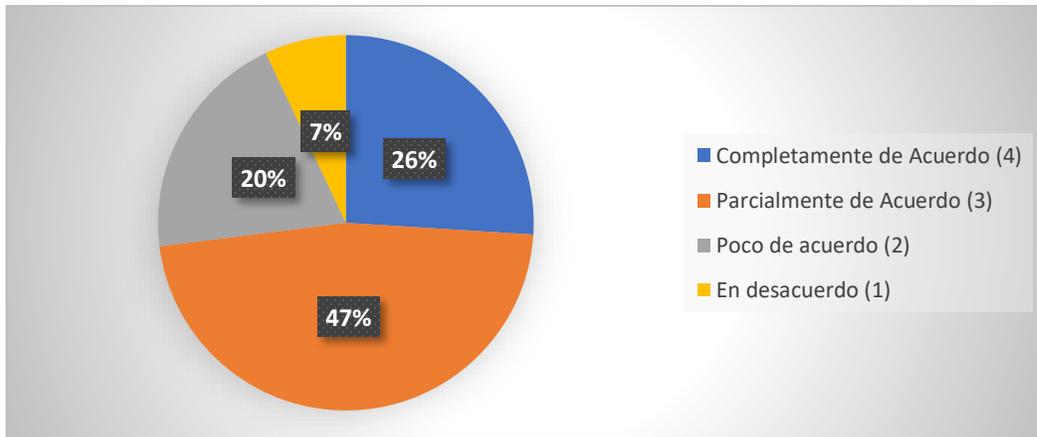


Ilustración 15. Ítem 9

Podemos observar que el 47% de los trabajadores está parcialmente de acuerdo y el 26% está completamente de acuerdo que reconocen y se da crédito a todo el personal que realizan un buen trabajo, mientras que un 20% y un 7% siente que no reconocen y no dan crédito si realizan un buen trabajo.

10.- Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.

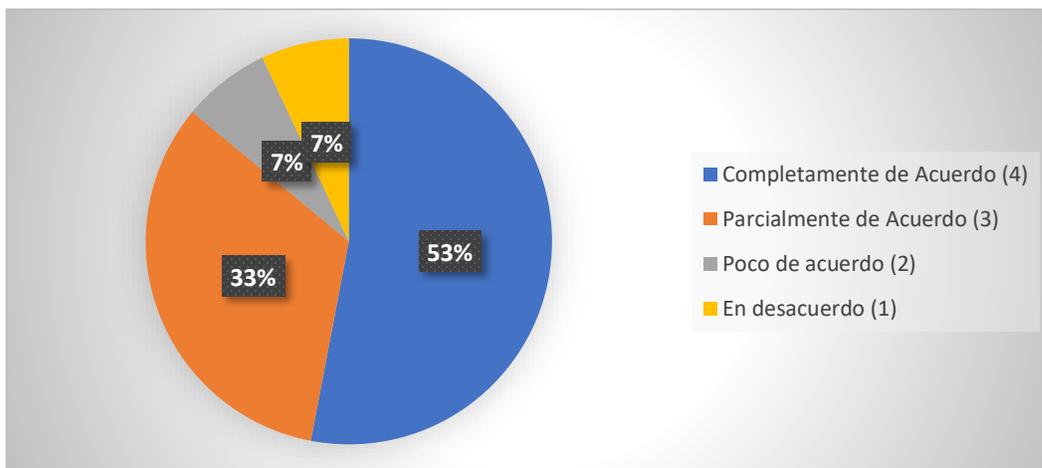


Ilustración 16. Ítem 10

Este ítem que se valora si el jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas, cambios e iniciativas de trabajo, el 53% de los trabajadores están completamente de acuerdo y un 33% está

parcialmente de acuerdo mientras que un porcentaje significativo no piensa que su jefe inmediato está dispuesto a escuchar ya que el 7% está poco de acuerdo y el 7% está en desacuerdo.

11.- Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades

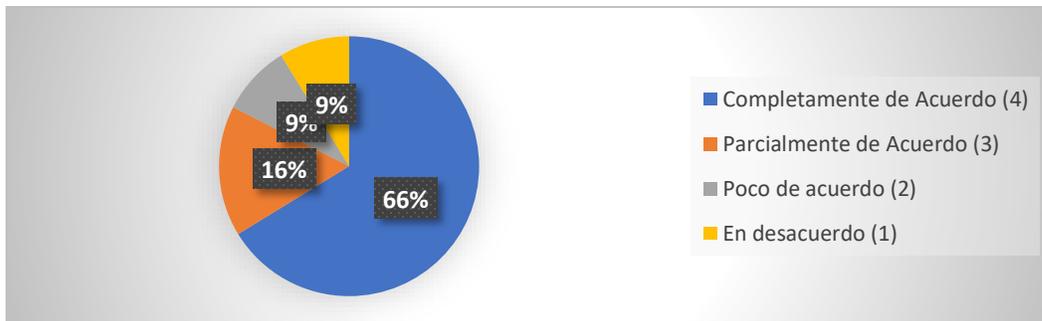


Ilustración 17. Ítem 11

Podemos observar que el 66% de los trabajadores están de acuerdo que el jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de las funciones encomendadas, el 16% está parcialmente de acuerdo en este ítem mientras que un porcentaje inferior 9% está en desacuerdo que se establece metas claras, plazos claros alcanzables para el adecuado cumplimiento de las funciones.

12.- Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.

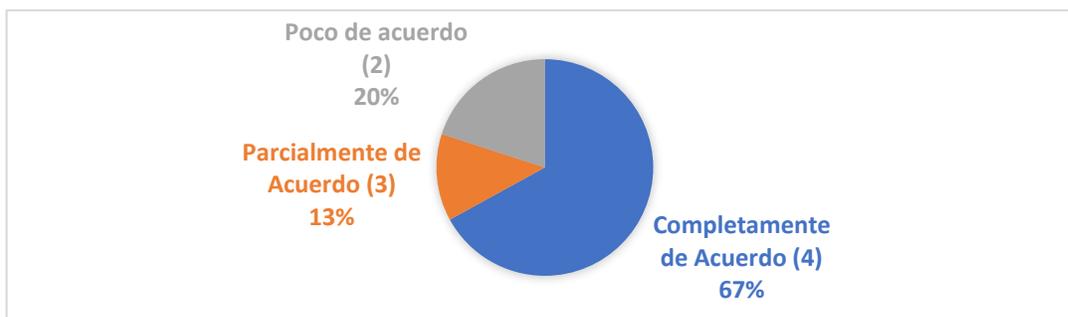


Ilustración 18. Ítem 12

“El 67% de los trabajadores están completamente de acuerdo que el jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando un trabajador tiene mucho trabajo que realizar mientras que un porcentaje significativo de 20% está poco de acuerdo en este ítem”.

13.- Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.

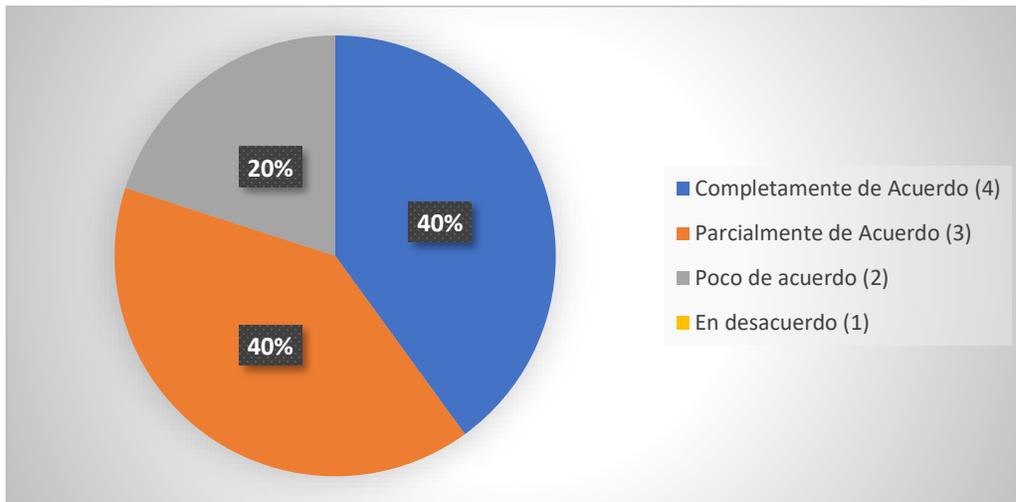


Ilustración 19. Ítem 13

La ilustración de este ítem nos indica que los trabajadores de la empresa tienen la percepción de que su jefe inmediato si les brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño para el trabajo, mientras que una pequeña parte de los trabajadores que representa el 20% está poco de acuerdo con este ítem.

14.- Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.

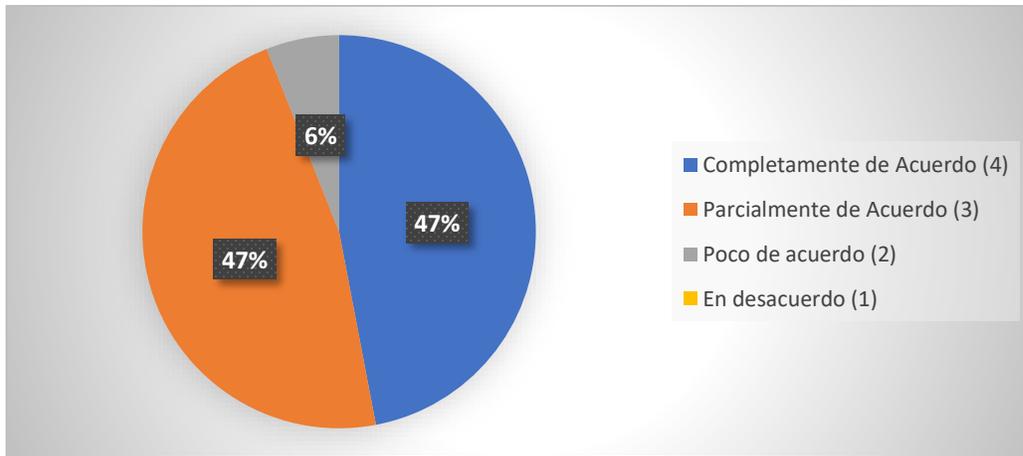


Ilustración 20. Ítem 14

Podemos ver que los trabajadores de la empresa tienen percepción positiva en relación a que el jefe inmediato si pone en consideración del equipo de trabajo las decisiones que pueden afectar a todo el grupo de trabajo, mientras que solo el 6% está poco de acuerdo en este ítem.

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

15.- En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.

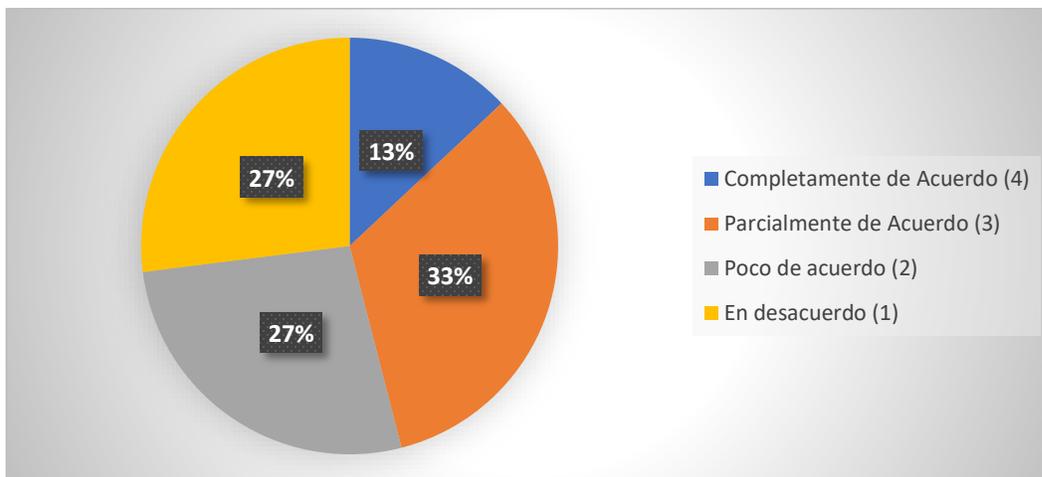


Ilustración 21. Ítem 15

En este ítem podemos observar que la opinión de los trabajadores está dividida pero un pequeño porcentaje que es del 13% está de acuerdo que, si existen espacios para discutir o debatir los problemas comunes o diferencias de opinión, el 33% de los trabajadores está parcialmente de acuerdo mientras que el 27% está poco de acuerdo y en desacuerdo.

16.- Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.

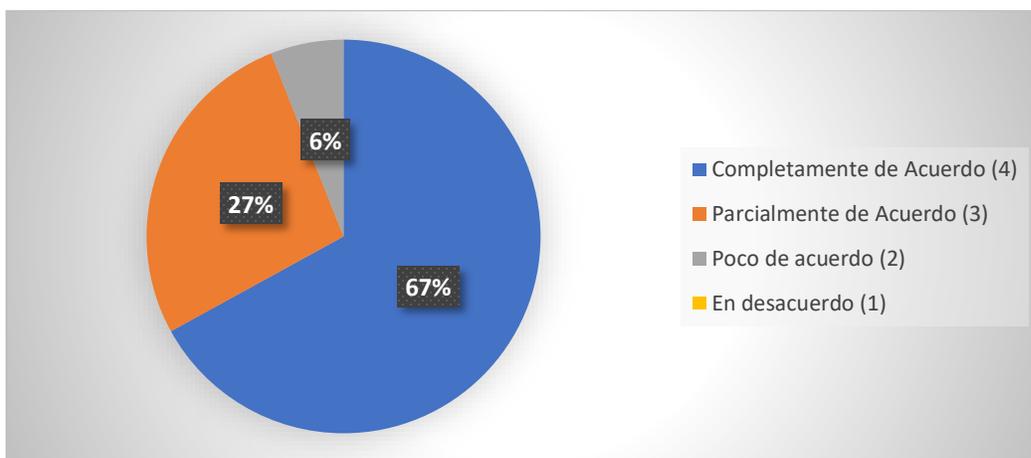


Ilustración 22. Ítem 16

Se puede observar que el 67% de los trabajadores está completamente de acuerdo que pudieron incluir a sus compañeros y les permitió realizar un trabajo con colaboración de todos sus compañeros incluso pudieron involucrar otras áreas mientras que el 27% está parcialmente de acuerdo y solo un 6% está poco de acuerdo con este ítem.

17.- Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.

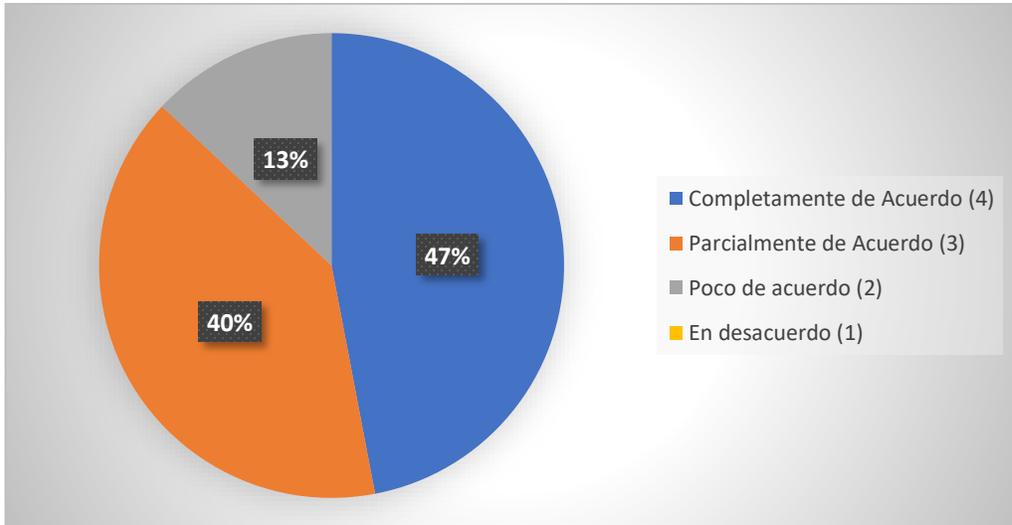


Ilustración 23. Ítem 17

La mayor parte de los trabajadores perciben que su opinión es tomada en cuenta con respecto a aspectos del trabajo como fechas límites, actividades o cuando hay cambio de funciones de los cuales el 47% está completamente de acuerdo un 40% parcialmente de acuerdo y un 13% poco de acuerdo, siendo el ítem apreciado de diferente forma por los trabajadores.

18.- Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.

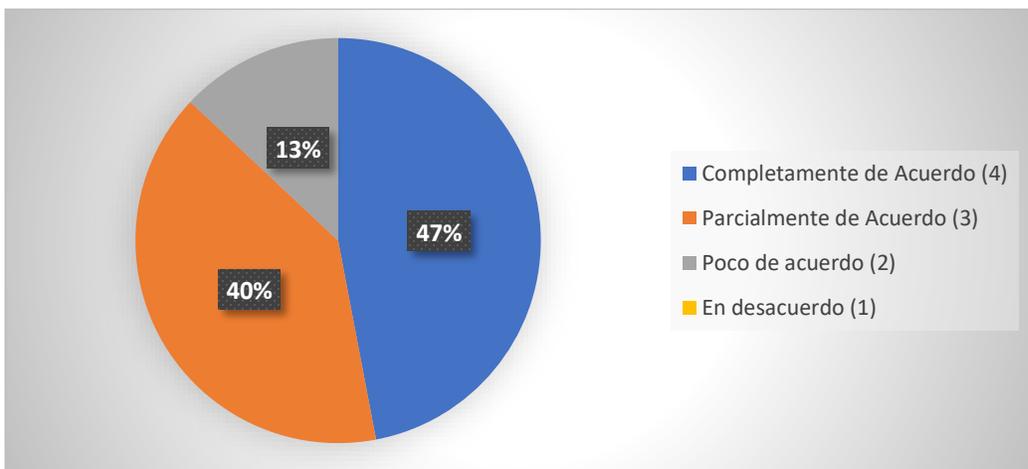


Ilustración 24. Ítem 18

La percepción de los trabajadores a que se les permite aportar ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo es regular ya que el 47% está completamente de acuerdo que si se escucha sus aportaciones el 40% está parcialmente de acuerdo y un importante 13% está poco de acuerdo es decir siente que no se escucha sus aportaciones.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

19.- Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.

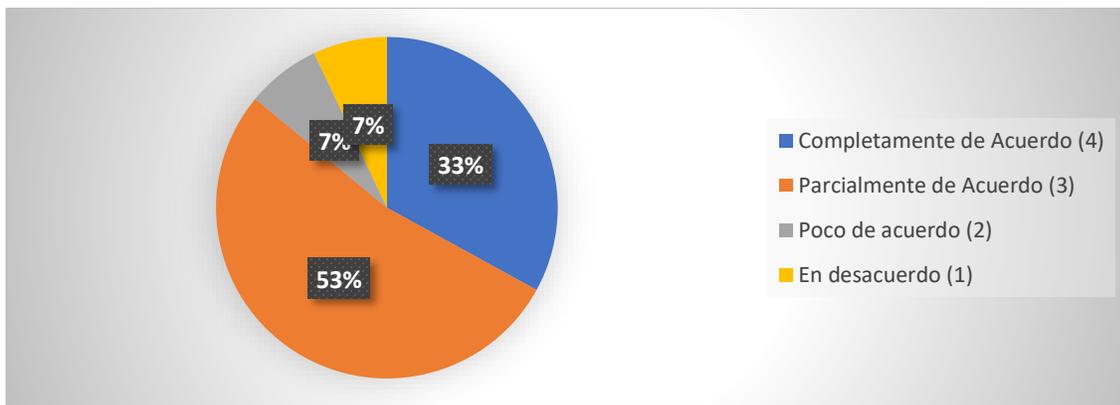


Ilustración 25. Ítem 19

Se puede observar que la opinión de los trabajadores en este ítem es variada ya que un 33% de los trabajadores piensa que es completamente adecuada las formas de comunicación en su trabajo, un 53% piensa que es parcialmente adecuado y un 7% está en desacuerdo o poco de acuerdo con las formas de comunicación.

20.- En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.

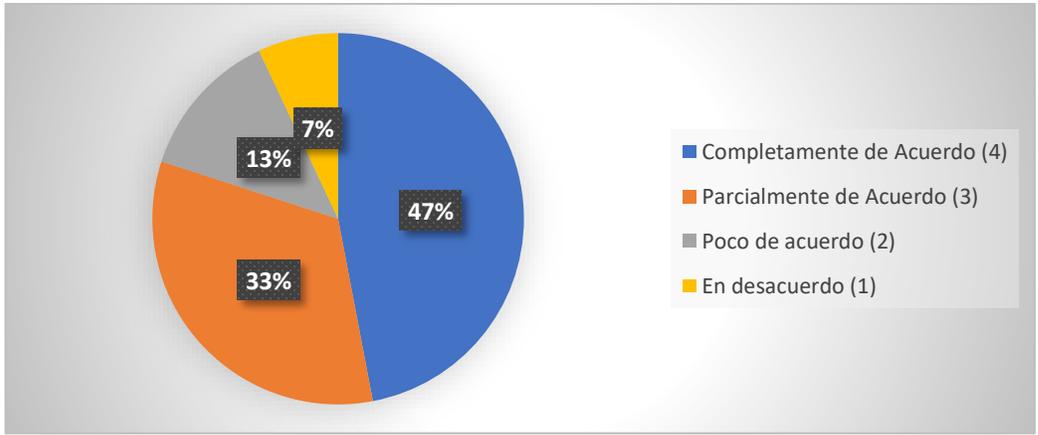


Ilustración 26. Ítem 20

Solo el 47% de los trabajadores está completamente de acuerdo que, si se informa de la gestión y logros de la empresa en tanto que el 33% está parcialmente de acuerdo en que se realiza esta actividad, un 13% está poco de acuerdo y un 7% está en desacuerdo es decir que no se informa sobre este ítem en la empresa.

21.- En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.

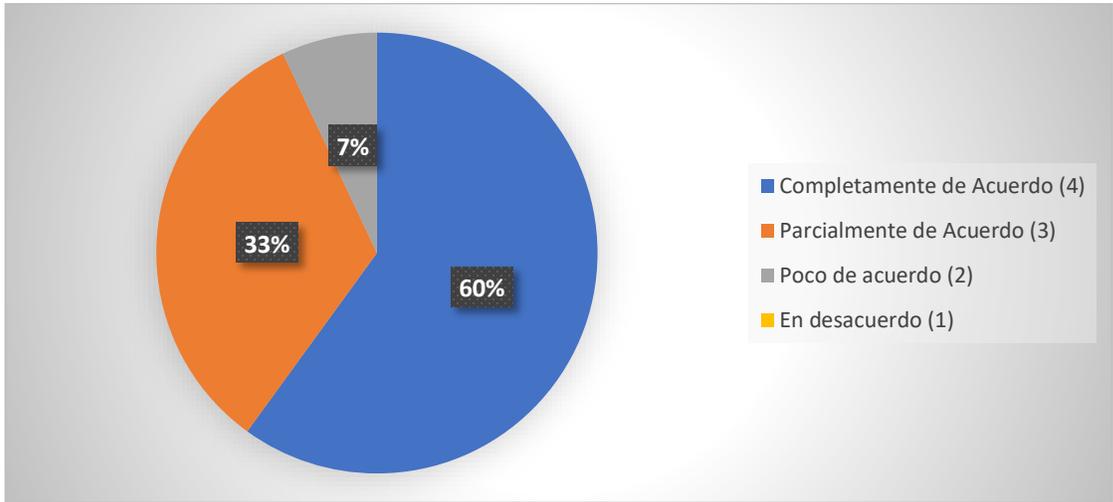


Ilustración 27. Ítem 21

Se puede observar que el 60% de los trabajadores piensan que, si se toma en cuenta de las limitaciones de cada trabajador para asignar roles dentro de la empresa, pero un porcentaje significativo del 7% está en des acuerdo y piensa que no se considera las limitaciones de los trabajadores al momento de designar funciones.

22.- En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.

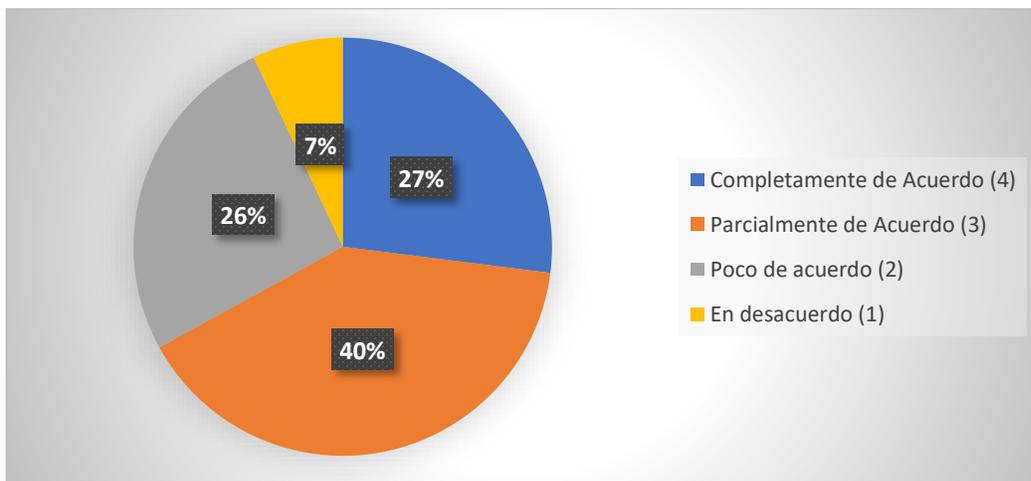


Ilustración 28. Ítem 22

En este ítem la opinión es dividida ya que un 27% está completamente de acuerdo que, si se realizan las reuniones suficientes y significativas para el cumplimiento de los objetivos, mientras que el 40% está parcialmente de acuerdo, un 26% poco de acuerdo y un 7% en desacuerdo observando que la opinión en este tema se encuentra dividida.

23.- Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.

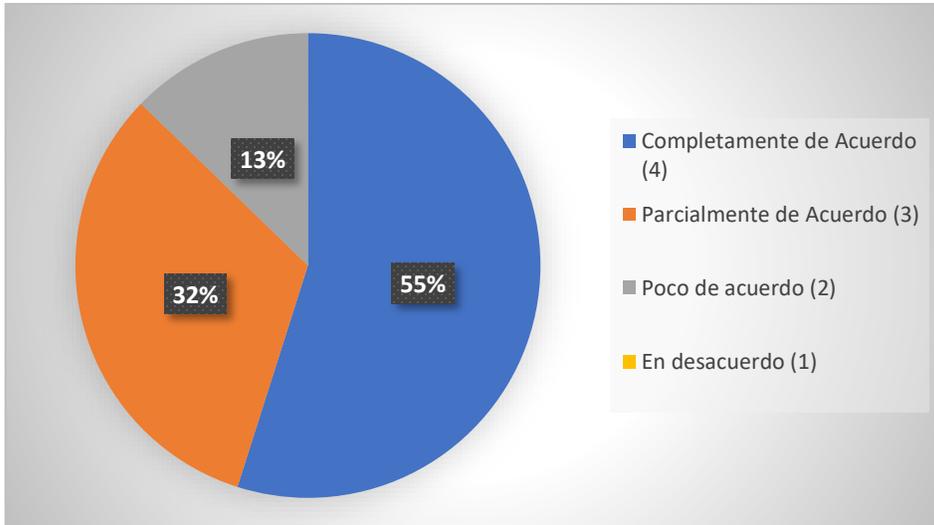


Ilustración 29. Ítem 23

En relación a este tema la mayor parte de los trabajadores está claro con las metas y objetivos y piensa que son alcanzables siendo un 55% que está completamente de acuerdo, mientras que un 32% está parcialmente de acuerdo y un 13% está poco de acuerdo y percibe que no están claros las metas y objetivos que les plantean para su trabajo.

24.- Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.

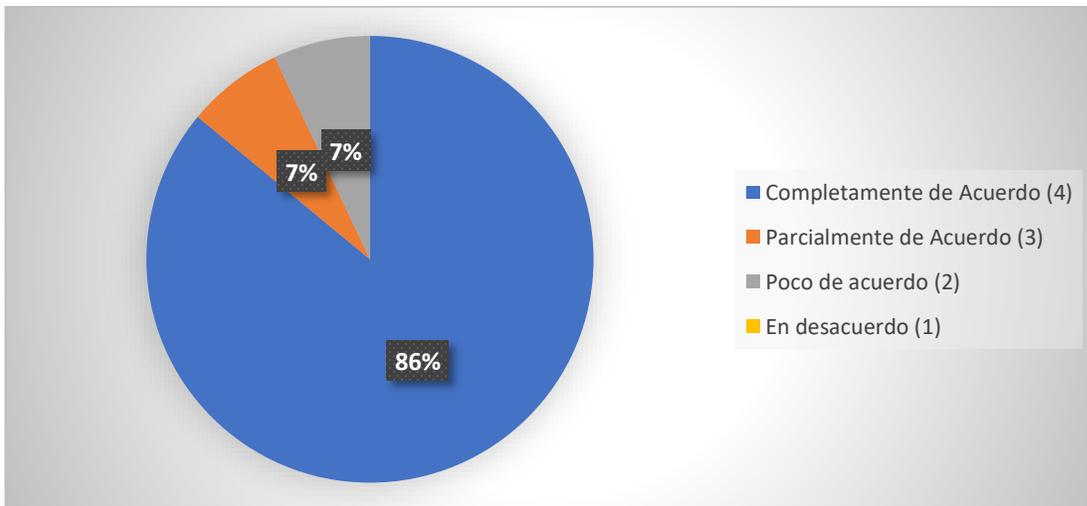


Ilustración 30. Ítem 24

Podemos darnos cuenta que un porcentaje alto de trabajadores siempre saben que tareas debe realizar en sus jornadas de trabajo con el 86% que está completamente de acuerdo, mientras que los trabajadores que no saben que tareas o actividades deben realizar en su jornada de trabajo es solo del 7%.

RECUPERACIÓN

25.- Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.

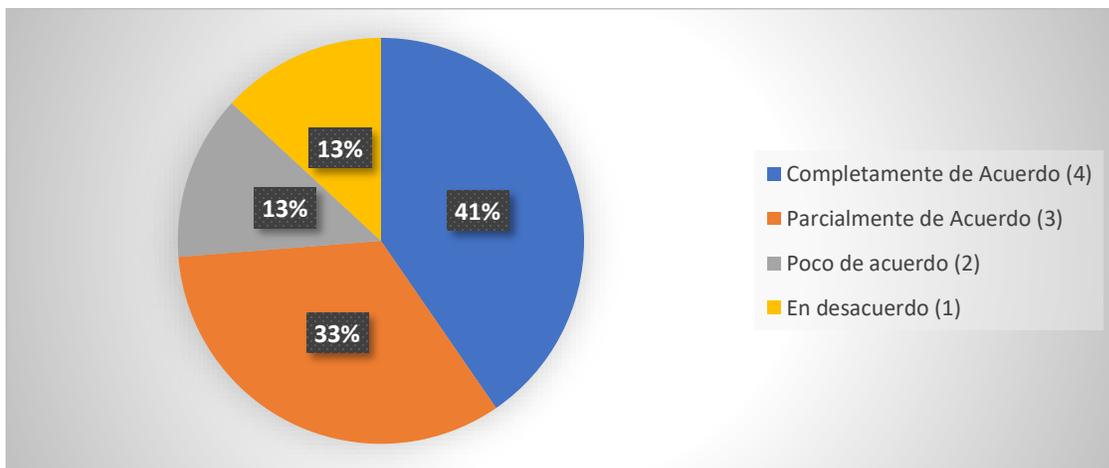


Ilustración 31. Ítem 25

La opinión en este ítem es variada ya que solo un 41% de los trabajadores indica que, si tiene energía suficiente para realizar otra actividad después del trabajo, en tanto que un porcentaje significativo tiene una opinión negativa en relación con este ítem.

26.- En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.

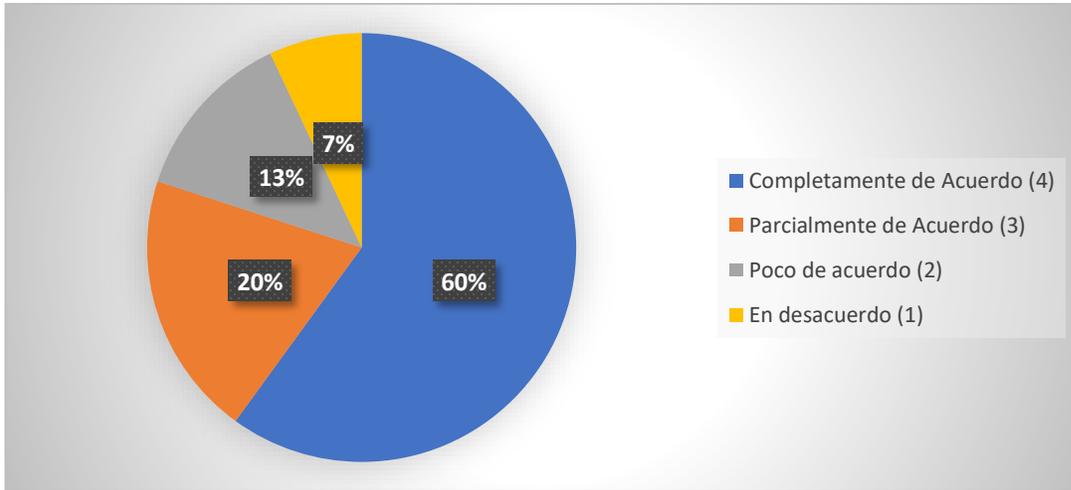


Ilustración 32. Ítem 26

Se puede ver que solo el 60% de los trabajadores está completamente de acuerdo que, si tiene tiempo para realizar actividades periodo corto como pausas activas que les permita renovar, recuperar energía y despejar la mente, mientras que un 20% está parcialmente de acuerdo un 13% poco de acuerdo un 7% en desacuerdo que pueden realizar pausas activas.

27.- En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.

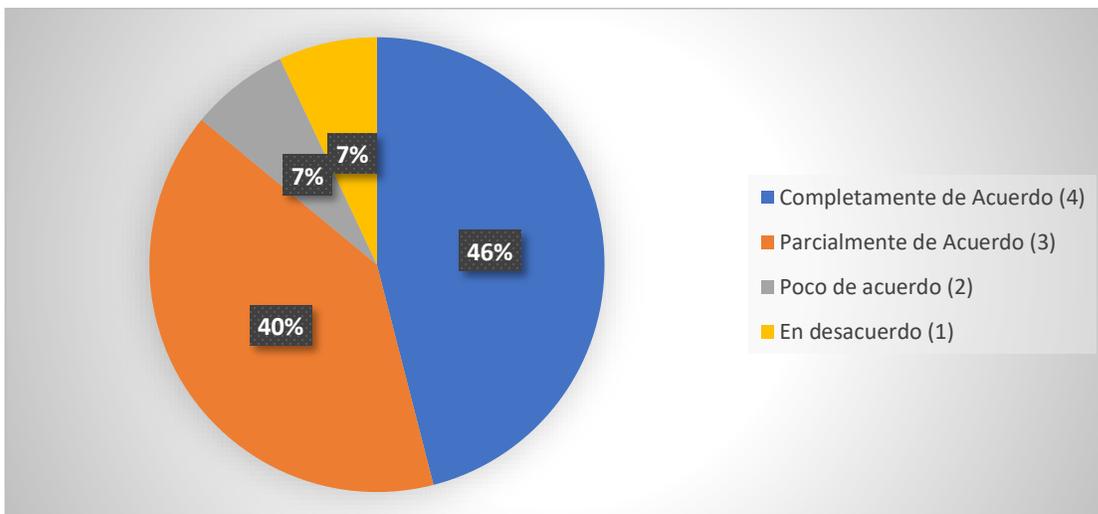


Ilustración 33. Ítem 27

Podemos ver que la opinión en este ítem también es variada ya que un 46% está completamente de acuerdo, mientras un 40% está parcialmente de acuerdo y un significativo 7% está en desacuerdo que tienen tiempo para reflexionar en su trabajo.

28.- Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.

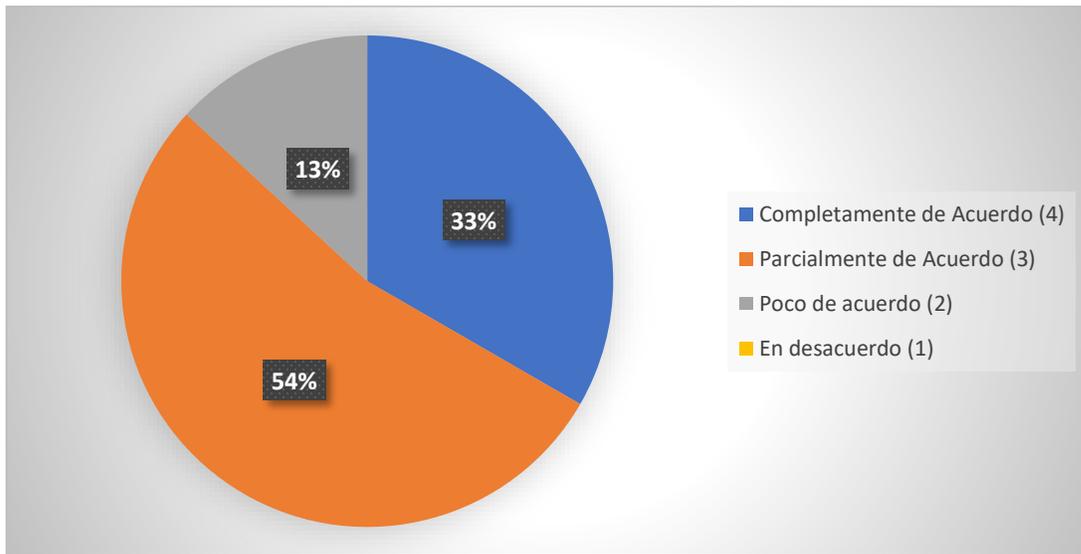


Ilustración 34. Ítem 28

Se puede ver la mayoría de los trabajadores perciben que su horario y jornada de trabajo no se ajusta a sus expectativas y exigencias laborales ya que el 54% está parcialmente de acuerdo con este ítem y un 13% está poco de acuerdo mientras que un 33% está completamente de acuerdo con este ítem.

29.- Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.

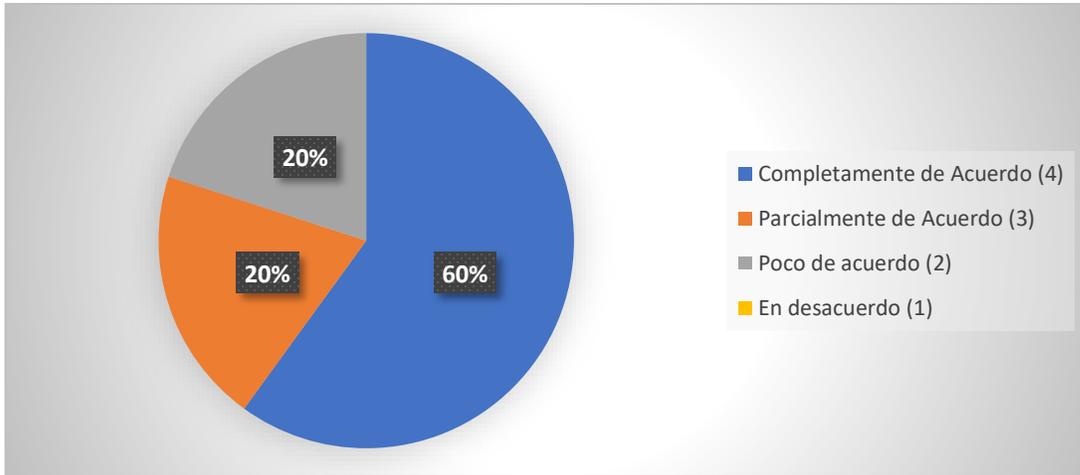


Ilustración 35. Ítem 29

Un porcentaje considerable de trabajadores que es del 20% percibe que no descansa lo necesario y que es difícil iniciar en sus trabajos ya que no tienen la energía suficiente estando poco de acuerdo con este ítem y un porcentaje similar está parcialmente de acuerdo, mientras que un 60% está completamente de acuerdo con este ítem.

SOPORTE Y APOYO

30.- El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.

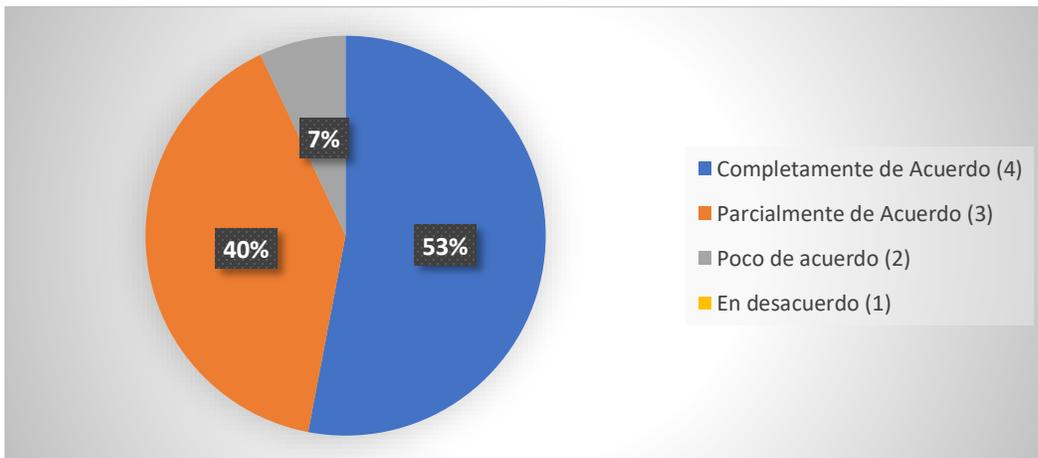


Ilustración 36. Ítem 30

La percepción de los trabajadores en este ítem se podría decir que es buena ya que un 53% siente y piensa que el trabajo está organizado de forma que todos los trabajadores de la empresa puedan colaborar, pero un 40% está parcialmente de acuerdo y un 7% no lo considera que exista una organización que fomente la colaboración.

31.- En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.

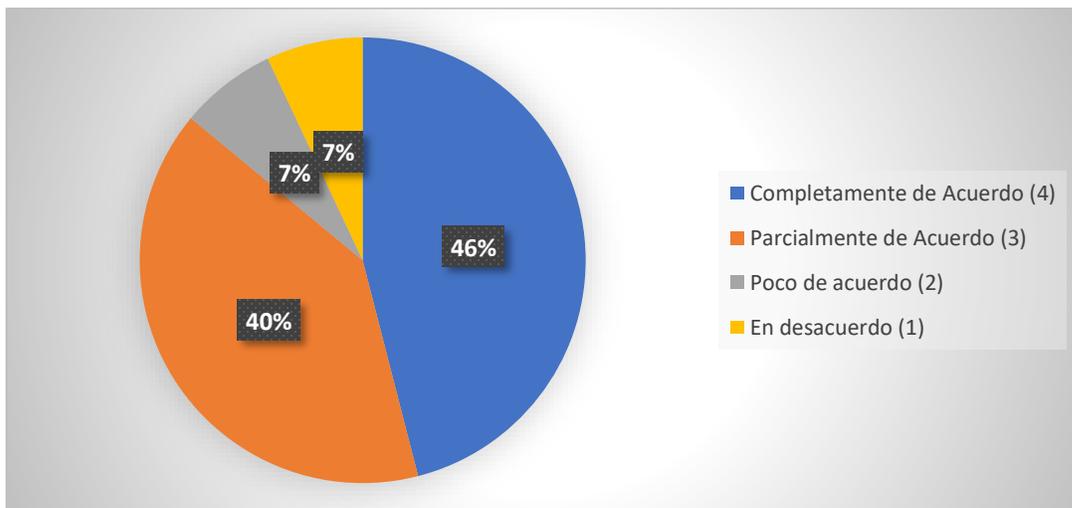


Ilustración 37. Ítem 31

Se puede observar que la percepción de los trabajadores en este ítem no es buena ya que no tienen o sienten un ambiente donde puedan ayudarse o apoyarse mutuamente entre compañeros y no existe bienestar entre los trabajadores, debido a que solo el 46% de los trabajadores está completamente de acuerdo con este ítem y existe un 7% que está en desacuerdo que exista compañerismo y bienestar entre colegas.

32.- En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.

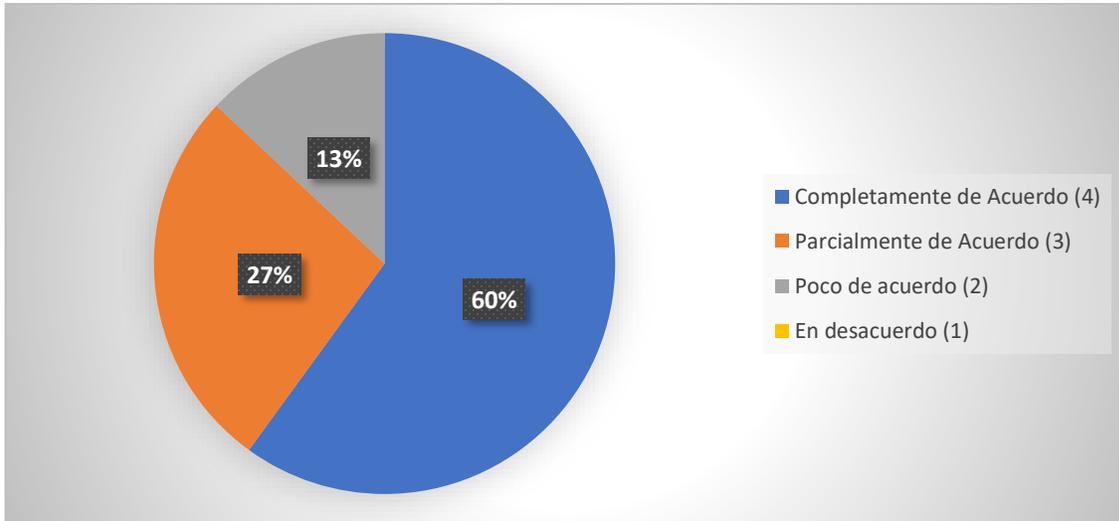


Ilustración 38. Ítem 32

Los trabajadores sienten que falta apoyo por parte de los directivos de la empresa para lograr un adecuado desempeño en el trabajo ya que el 60% de los trabajadores está completamente de acuerdo, pero un porcentaje considerable de trabajadores siente que no se brinda apoyo a los trabajadores ya que es el 13% que está poco de acuerdo con este ítem.

33.- En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.

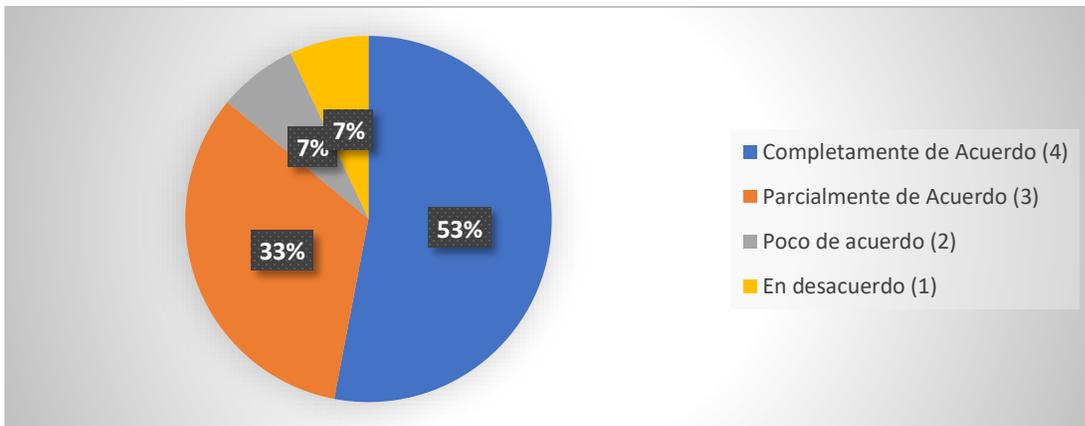


Ilustración 39. Ítem 33

Podemos observar que los trabajadores si sienten que se les brinda ayuda técnica o administrativa en caso de requerir ya que el 53% de los trabajadores está de acuerdo con este

ítem, pero un porcentaje considerable no está completamente de acuerdo y siente que no se brinda el apoyo suficiente cuando se lo necesita.

34.- En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación

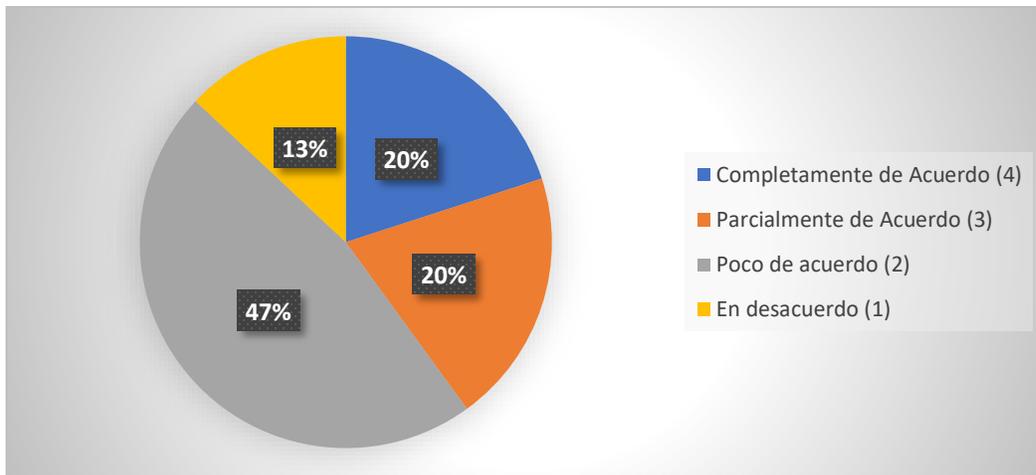


Ilustración 40. Ítem 34

Podemos ver que la mayor parte de trabajadores no se encuentra satisfecho con este ítem ya que el 47% de los trabajadores esta poco de acuerdo y el 13% de los trabadores está en desacuerdo ya que al momento no disponen de los servicios de médico, psicólogo o incluso de un trabajador social que los ayude en caso de necesitarlo, concejero, etc. Es decir que la mayoría de los trabajadores se sienten insatisfechos en relación a este ítem.

OTROS PUNTOS IMPORTANTES

35.- En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.

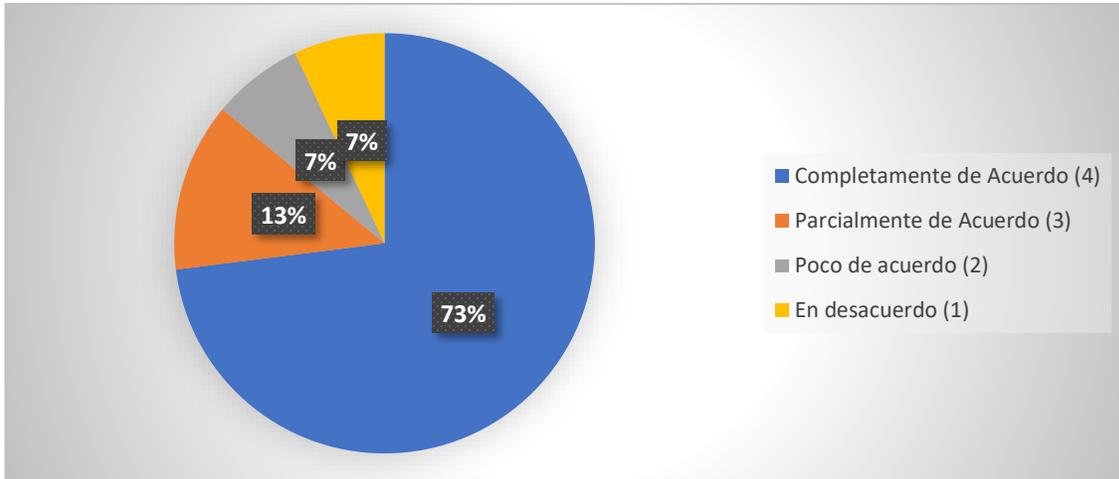


Ilustración 41. Ítem 35

Podemos ver que la satisfacción de los trabajadores con este ítem es alta ya que el 73% de los trabajadores están completamente de acuerdo que reciben un trato igualitario y un pequeño porcentaje se siente inconforme con la forma como son tratados ya que sienten que no todos son tratados de la misma manera.

36.- Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.

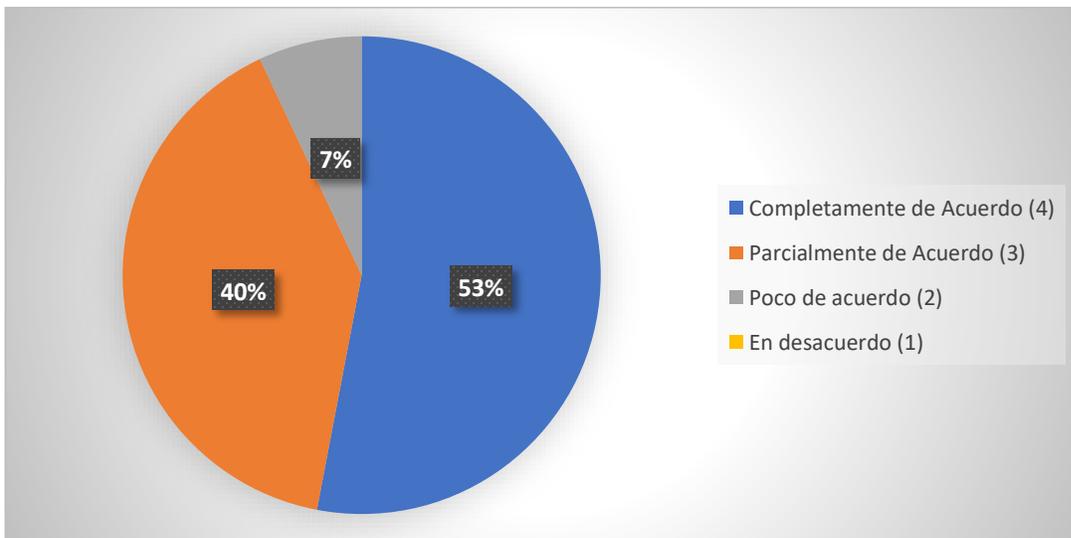


Ilustración 42. Ítem 36

Los trabajadores sienten que no logran cumplir con las directrices y metas que se autoimponen ya que solo el 53% de los trabajadores está completamente de acuerdo y un porcentaje considerable como es el 40% está parcialmente de acuerdo y un 7% está poco de acuerdo con este ítem.

37.- En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.

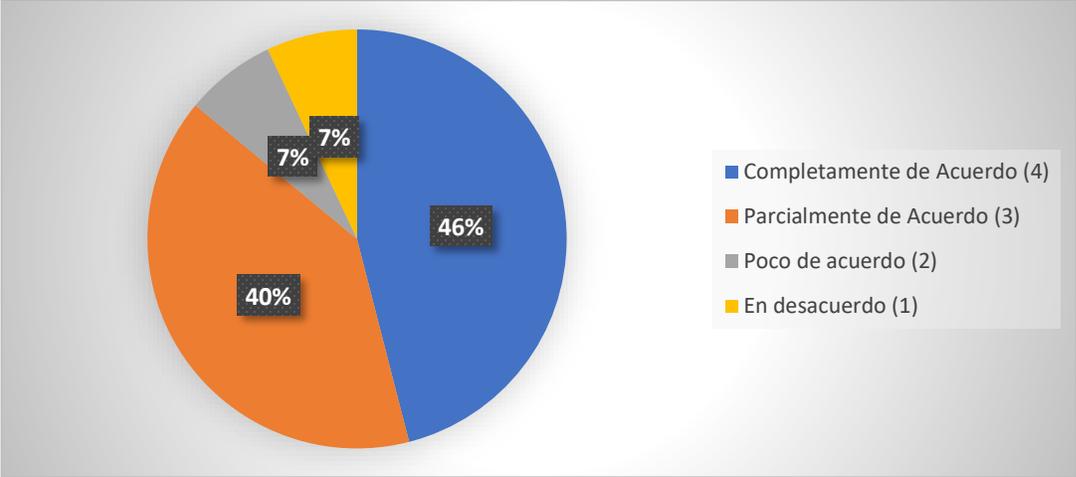


Ilustración 43. Ítem 37

Este punto es importante ya que la percepción de los trabajadores es baja a que tienen un buen ambiente laboral ya que solo el 46% está completamente de acuerdo a que, si existe un buen ambiente laboral, mientras que un 40% está parcialmente de acuerdo y un 7% se encuentra en desacuerdo que exista un buen ambiente laboral.

38.- Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.

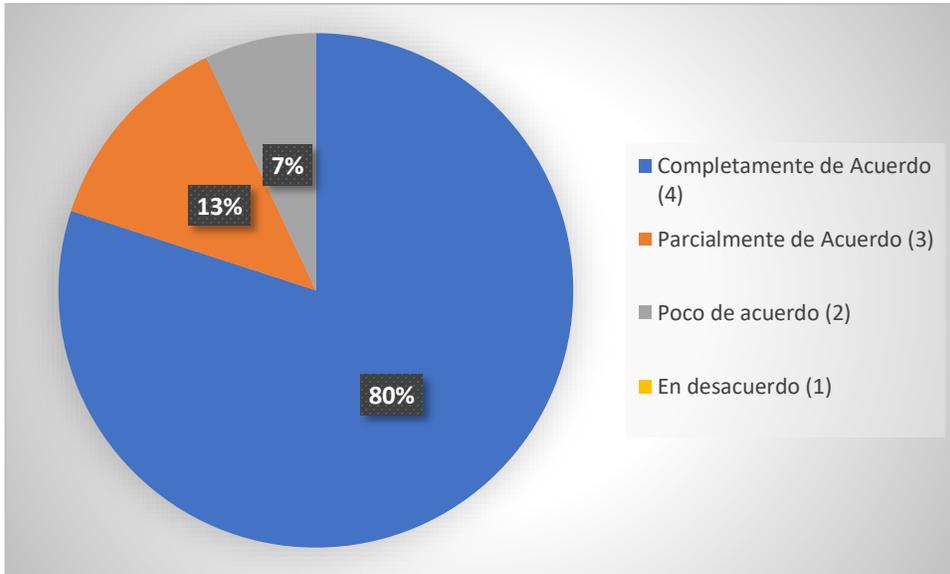


Ilustración 44. Ítem 38

Podemos ver que los trabajadores sienten tienen la misma oportunidad para los hombres y mujeres ya que el 80% de los trabajadores está completamente de acuerdo con este ítem, mientras que solo un 7% está poco desacuerdo y un 13% está parcialmente de acuerdo, siendo un indicador con una buena calificación hasta el momento.

39.- En mi trabajo me siento aceptado y valorado.

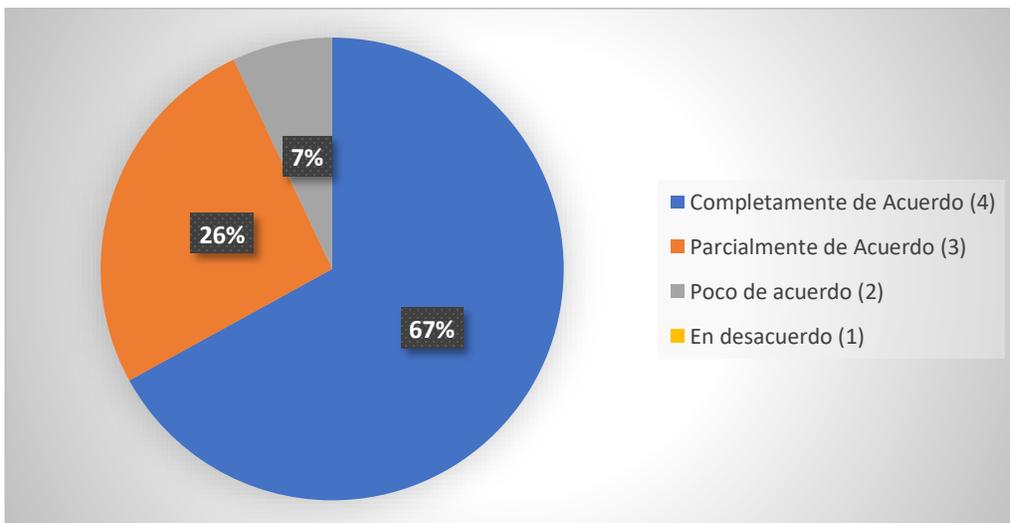


Ilustración 45. Ítem 39

La percepción de los trabajadores a que son aceptados y valorados en su lugar de trabajo en de un 67% mientras que un 7% está poco de acuerdo a que son valorados y un 26% está parcialmente de acuerdo que sean valorados en la empresa.

40.- Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.

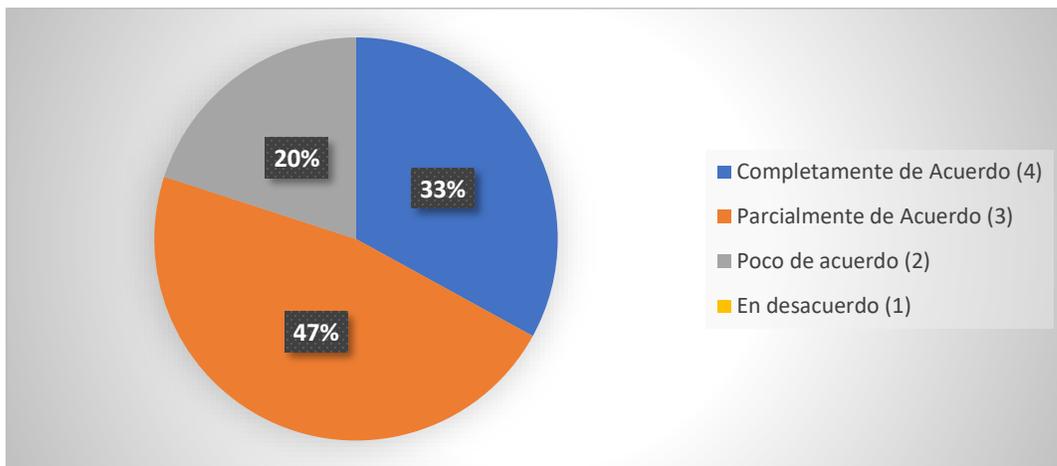


Ilustración 46. Ítem 40

Podemos ver que la opinión en este ítem es dividida y no sienten que los espacios y ambientes físicos sean adecuados para las personas con discapacidades ya que menos de la mitad de los trabajadores está completamente de acuerdo y un 20% de los trabajadores esta poco de acuerdo con este ítem.

41.- Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.

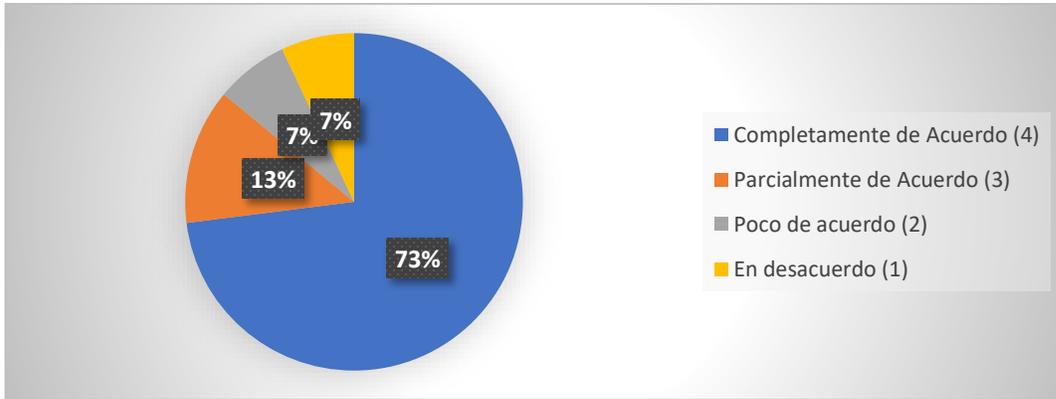


Ilustración 47. Ítem 41

Es un indicador que tiene buena puntuación ya que el 73% de sus trabajadores siente que su trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones que puedan causar daños, pero hay un considerable porcentaje de trabajadores que tiene una opinión contraria y cree que este ítem no se cumple ya que un 7% está en desacuerdo que se cumpla.

42.- Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.

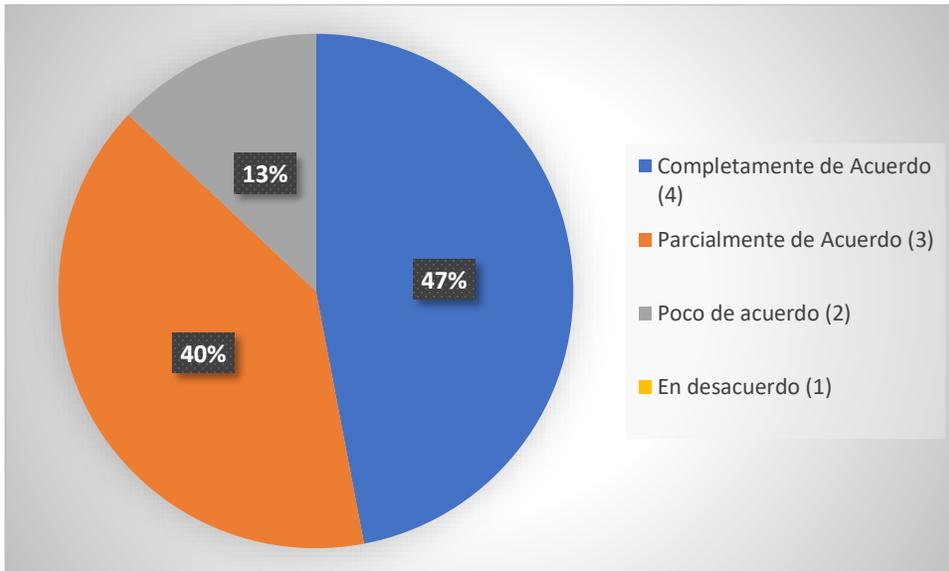


Ilustración 48. Ítem 42

Se puede ver que la opinión de los trabajadores es dividida ya que menos del 50% de los trabajadores siente que a pesar de los cambios dentro de su trabajo puede estar estable, mientras que un 40% está parcialmente de acuerdo y un 13% está poco de acuerdo con este ítem.

43.- En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afectan mi integridad física, psicológica y moral.

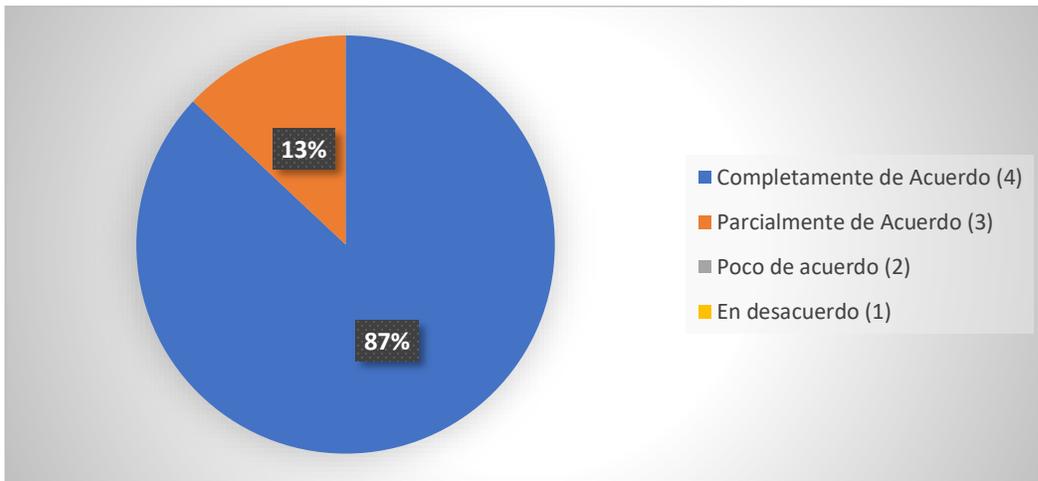


Ilustración 49. Ítem 43

La mayoría de trabajadores es decir el 87% está completamente de acuerdo que su lugar de trabajo está libre de conductas sexuales que afectan su integridad física, psicológica y moral, pero existe un porcentaje considerable de trabajadores que no percibe de esta forma ya el 13% está parcialmente de acuerdo con este ítem.

44.- Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.

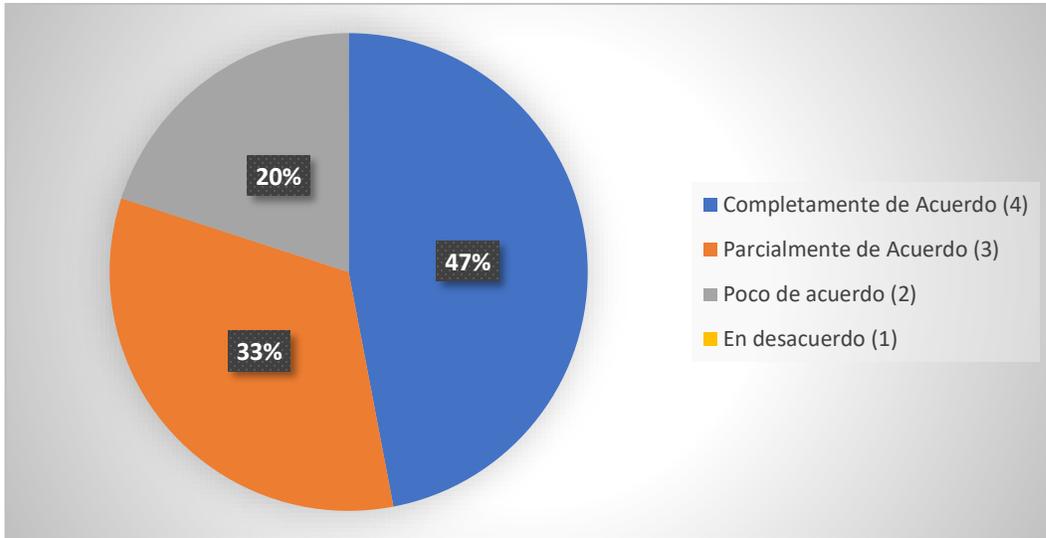


Ilustración 50. Ítem 44

Se puede ver que la opinión está dividida en este indicador y que la percepción de los trabajadores un 47% de los trabajadores piensa que el trabajo que desarrolla no afecta de ninguna forma en su salud ya sea esta física o mental, mientras que un 33% está parcialmente de acuerdo y un 20% está poco de acuerdo.

45.- Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.

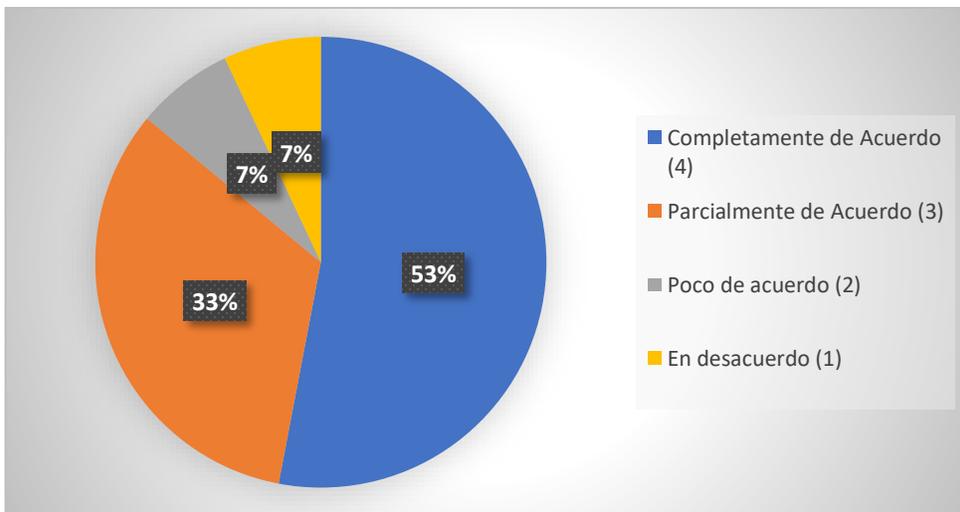


Ilustración 51. Ítem 45

Podemos ver que el 53% de los trabajadores si se puede relajar cuando no está trabajando, pero un porcentaje no lo puede hacer que lo representa un 7% que está en desacuerdo con este indicador.

46.- Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.

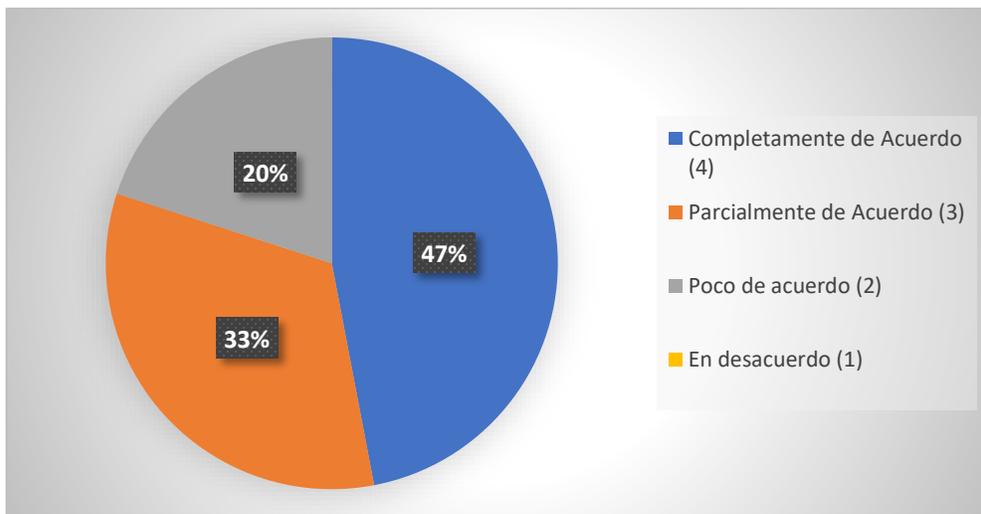


Ilustración 52. Ítem 46

Según la percepción de los trabajadores podemos ver que el 47% si le afecta en su trabajo cuando tienen problemas familiares o personales mientras que un porcentaje considerable como es el 20% no le afecta esto en su trabajo.

47.- Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

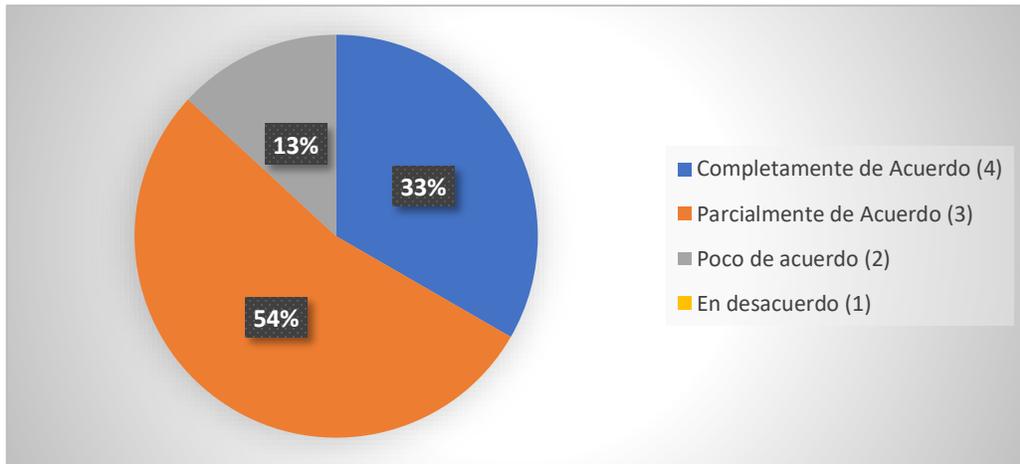


Ilustración 53. Ítem 47

Podemos ver que la gran mayoría de los trabajadores percibe que los equipo, ambiente, instalaciones, maquinaria y herramientas que utilizan no son adecuadas y pueden afectar a su salud, mientras que solo el 33% de los trabajadores siente que si están en buenos estados sus instrumentos con los cuales trabajan.

48.- Mi trabajo está libre de acoso sexual.

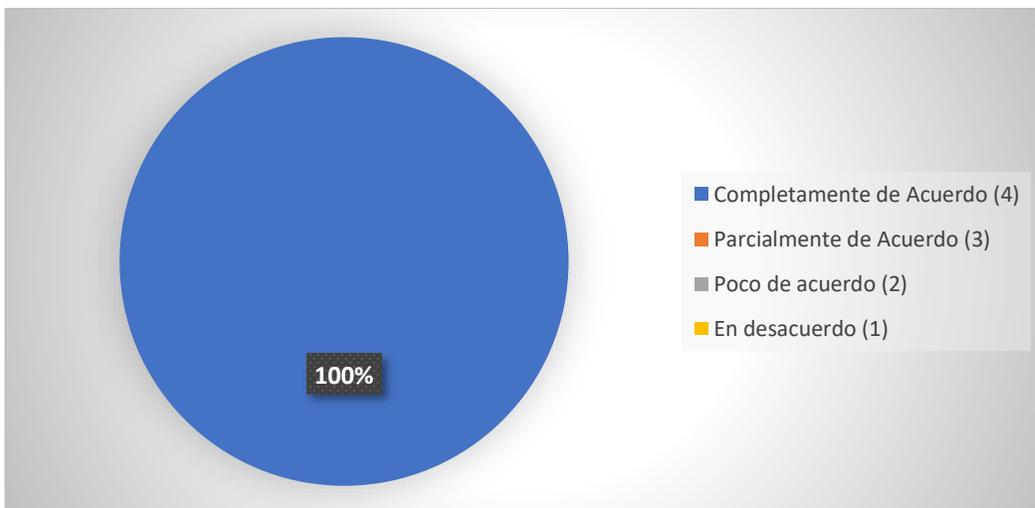


Ilustración 54. Ítem 48

Podemos observar que en este indicador tiene una buena calificación ya que el 100% de los trabajadores se siente libre de acoso sexual en su lugar de trabajo.

49.- En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.

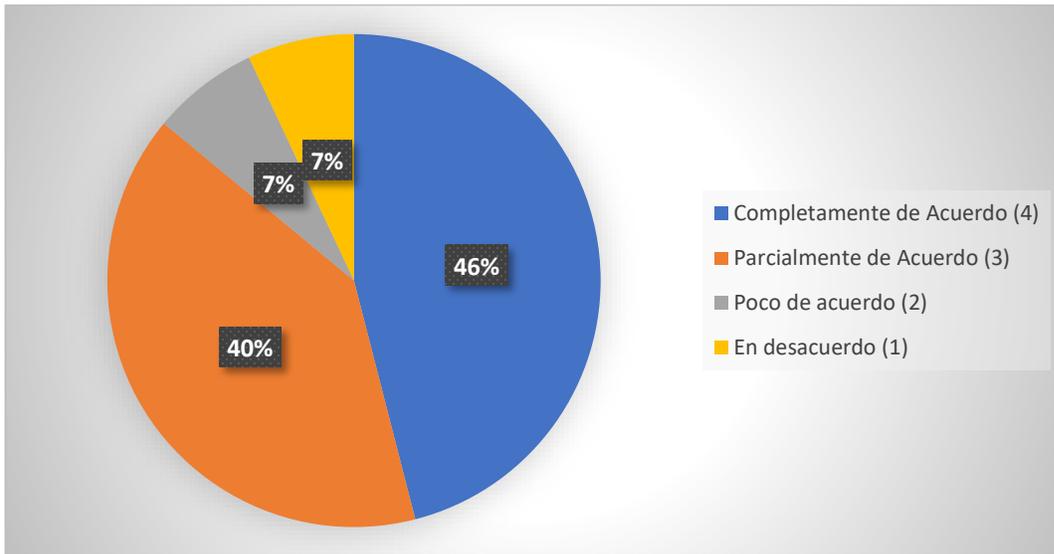


Ilustración 55. Ítem 49

El 46% de los trabajadores siente que se les permite solucionar problemas familiares o personales mientras que un 40% está parcialmente de acuerdo con este ítem y un 7% este desacuerdo y no sienten que no pueden solucionar los problemas que se les presente.

50.- Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.

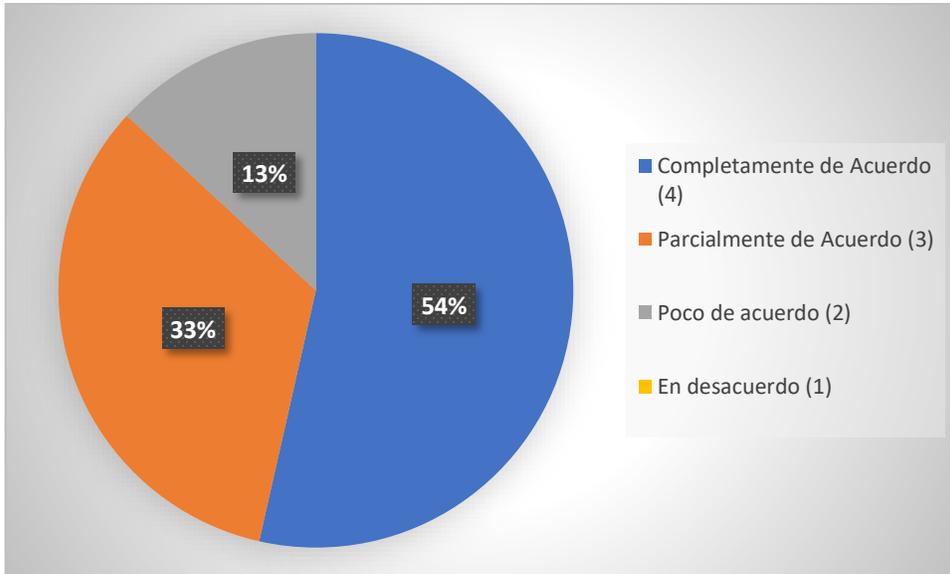


Ilustración 56. Ítem 50

El 54% de los trabajadores siente que el lugar donde trabajan está libre de situaciones que causen conflictos o afecten su salud psicológica ya que se llevan bien entre compañeros, pero un número considerable está poco de acuerdo con este indicador y un 33% está parcialmente de acuerdo.

51.- Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.

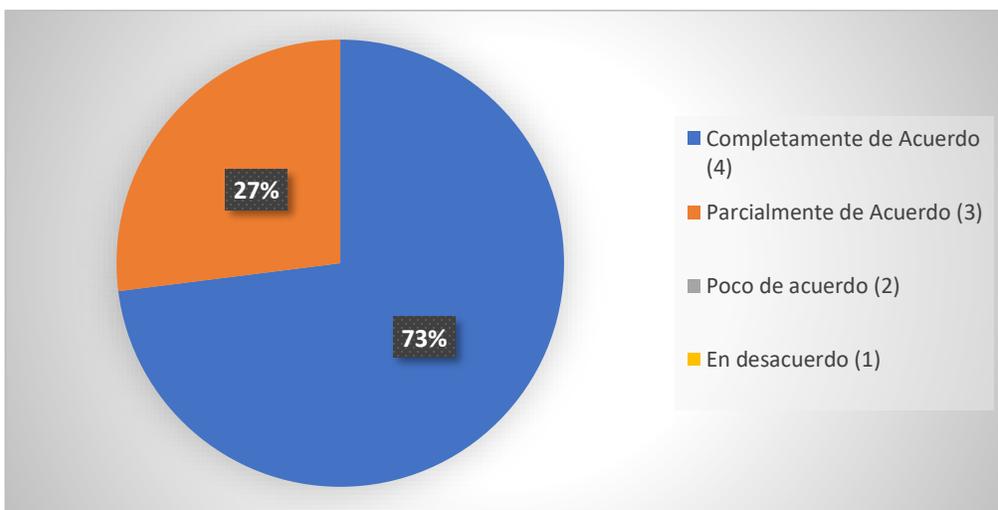


Ilustración 57. Ítem 51

La mayoría de los trabajadores pueden tener un equilibrio y separan su vida personal de su trabajo es así que un 73% ya que pueden tener un equilibrio con sus vidas y su trabajo pero un parte de los trabajadores no siente de esta forma ya que un 27% no siente tener equilibrio y esto afecta su trabajo y su vida diaria.

52.- Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.

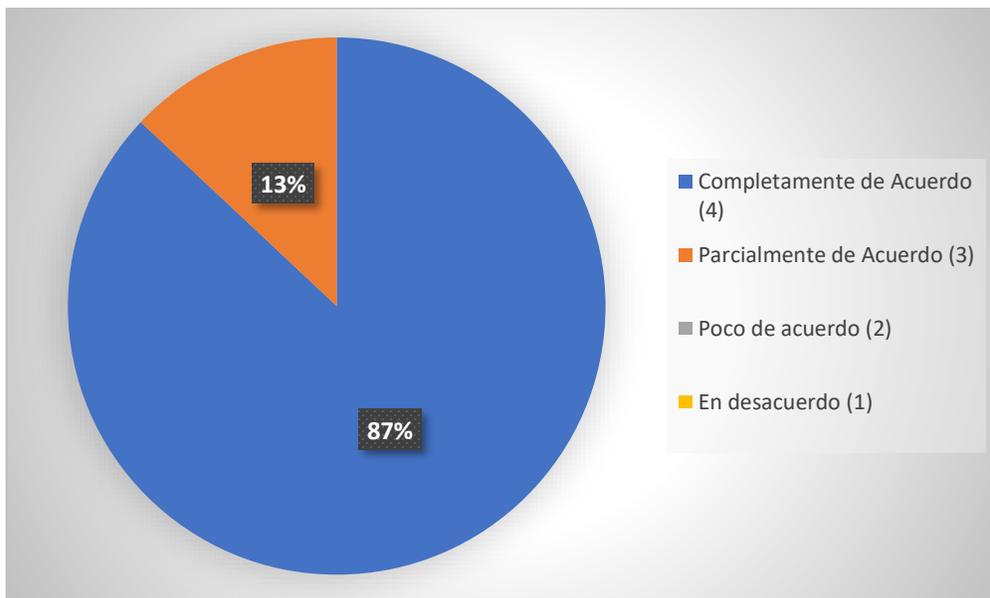


Ilustración 58. Ítem 52

Podemos ver que el 87% de los trabajadores se siente bien trabajando en la empresa ya que están orgullosos de trabajar en esta y un 13% está parcialmente de acuerdo en esta percepción.

53.- En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.

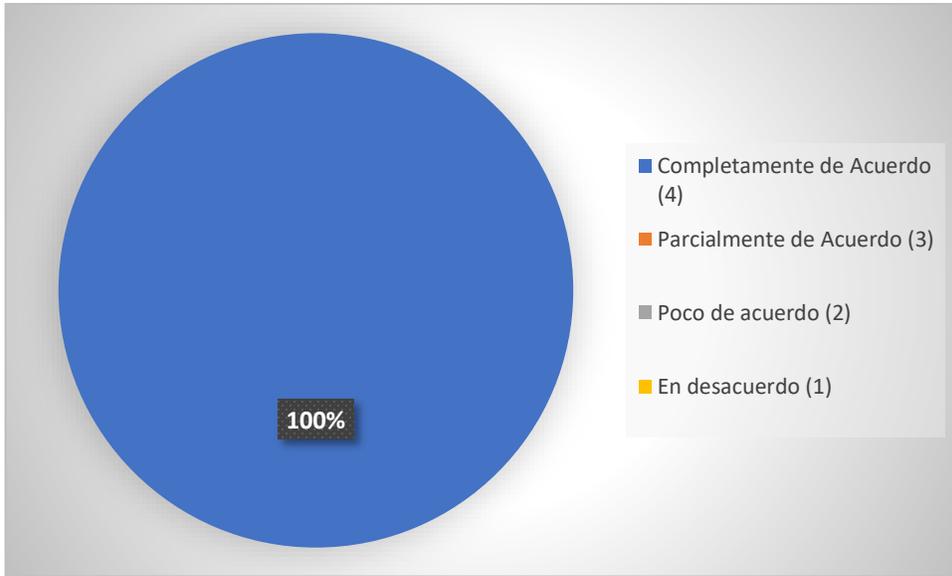


Ilustración 59. Ítem 53

En esta grafica podemos ver que la percepción de todos los trabajadores es que si re respeta su ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.

54.- Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.

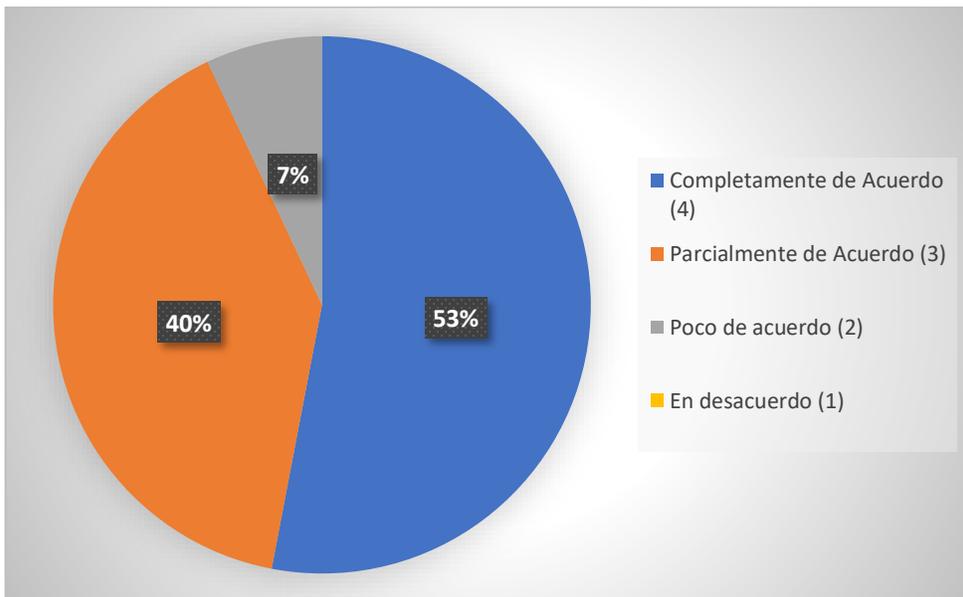


Ilustración 60. Ítem 54

La mayor parte de trabajadores siente que si son valorados ya sea en su trabajo o los aportes que realizan para mejorar este un 40% está parcialmente de acuerdo y un porcentaje menor que es del 7% está poco de acuerdo con este ítem.

55.- Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.

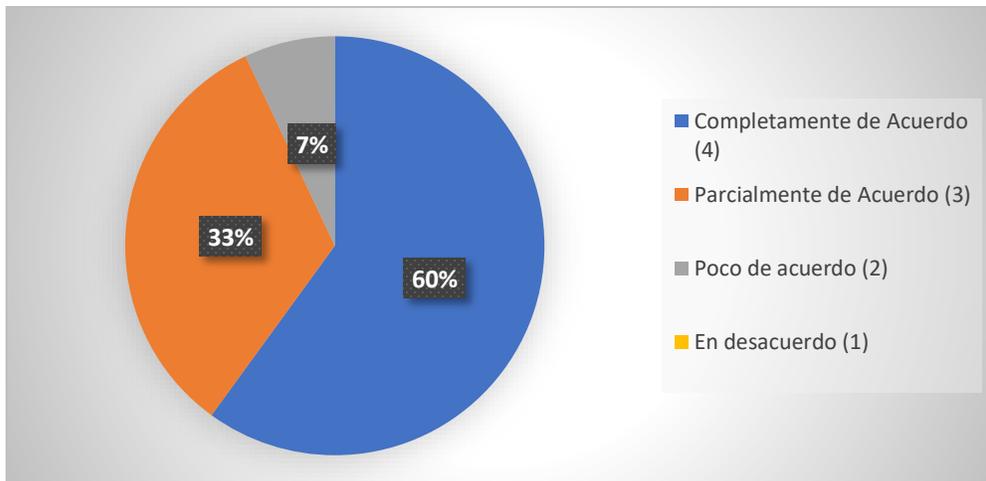


Ilustración 61. Ítem 55

La mayoría de trabajadores se sienten libres de culpa cuando no están trabajando representado por un 60%, mientras que un 33% está parcialmente de acuerdo y un 7% está poco de acuerdo con este ítem.

56.- “En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral”.

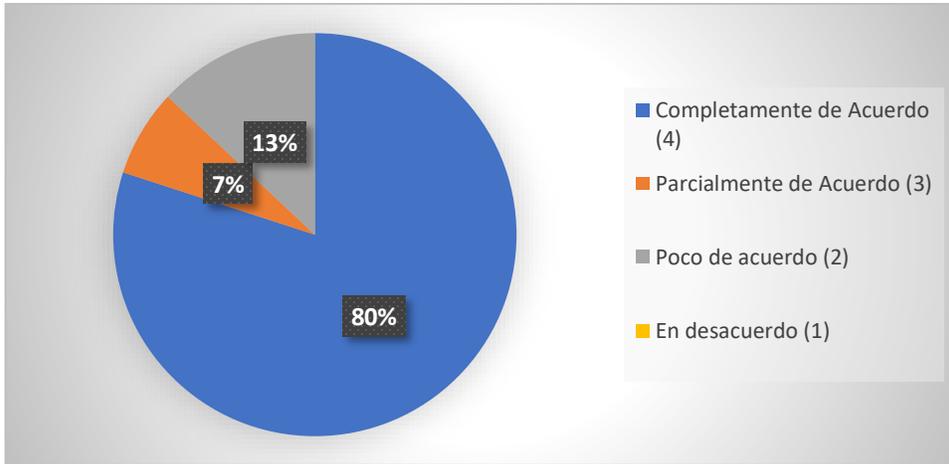


Ilustración 62. Ítem 56

El 80% de los trabajadores siente que no son excluidos y que son tratados por igual ya que ninguno tiene privilegios, mientras que un porcentaje bajo, pero no despreciable siente que si hay privilegios para ciertos trabajadores representado por el 13% de los trabajadores que están poco de acuerdo con este ítem.

57.- Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).

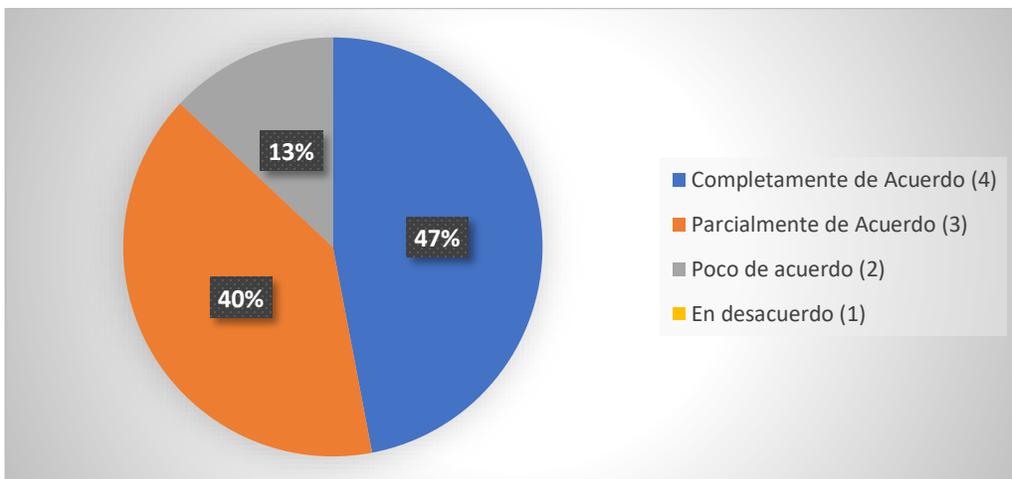


Ilustración 63. Ítem 57

Una opinión dividida ya que solo un 47% de los trabajadores se pueden despejar y dedicarse a otras cosas sin necesidad de estar pensando en su trabajo, mientras que un 13% está poco de acuerdo con este indicador y un 40% está parcialmente de acuerdo con este.

58.- Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.

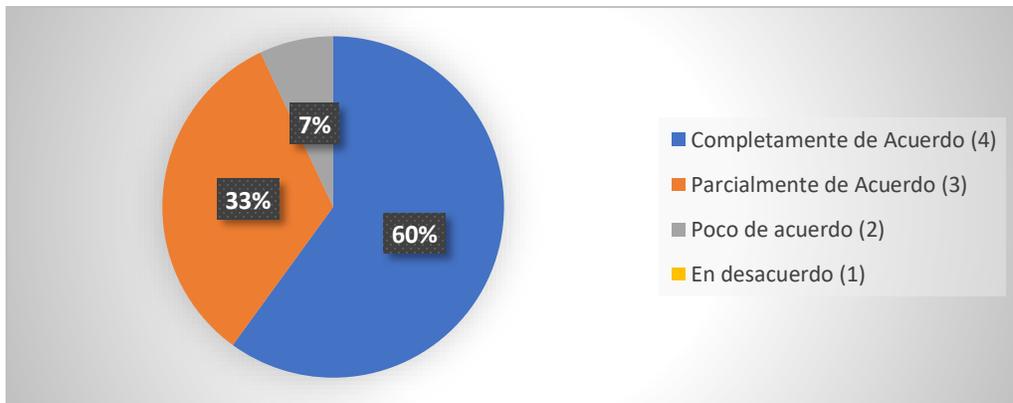


Ilustración 64. Ítem 58

Podemos ver que la opinión en este indicador también es variada ya que el 60% de los trabajadores si está completamente de acuerdo que se encuentran física, mentalmente saludable para desarrollar este trabajo, pero un 7% está poco de acuerdo y un 33% está parcialmente de acuerdo con este ítem.

Si analizamos de forma global podemos ver que el riesgo bajo en algunos indicadores es del 100% mientras siendo esto en pocos indicadores, mientras que la mayoría de indicadores tienen un riesgo medio considerable y pocos indicadores tienen un riesgo alto que debe ser tomado en cuenta para intervenir en estos de forma pronta y oportuna.

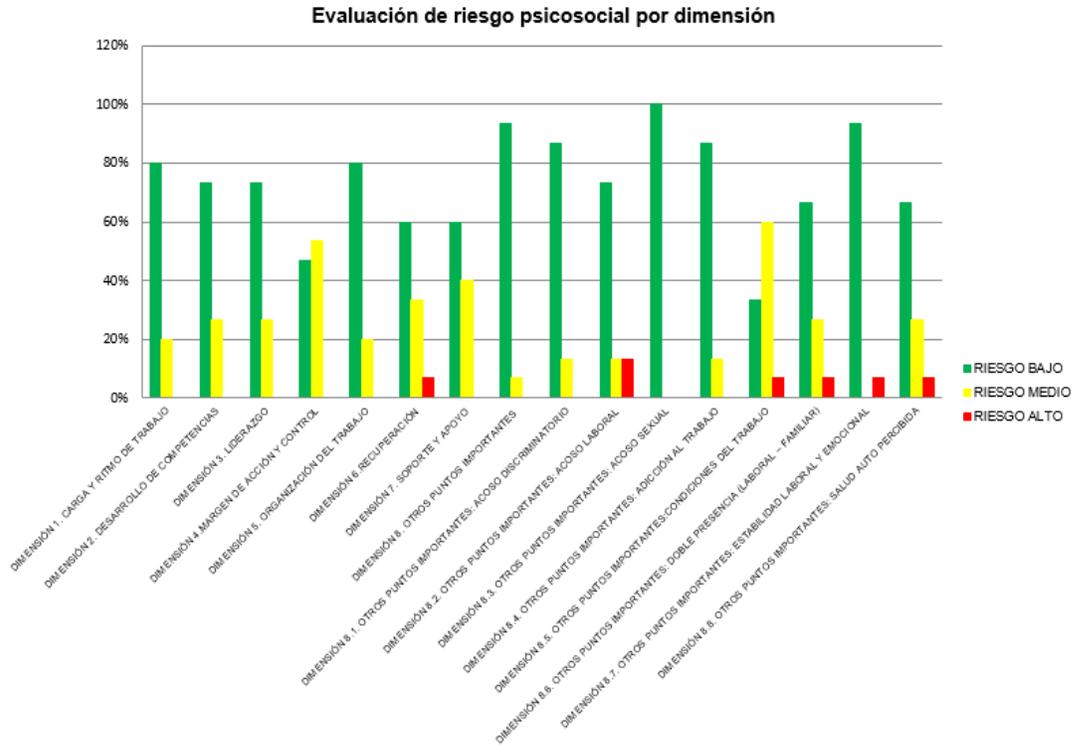


Ilustración 65. Grafica estadística global

Los resultados que podemos obtener de las encuestas realizados a los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC, nos aporta que tiene un riesgo bajo en la mayoría de dimensiones que valora los factores psicosociales, pero que a pesar de tener dimensiones con porcentaje bajo con riesgo alto deben ser intervenidos de forma oportuna e inmediata.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	80%	20%	0%

Tabla 4. Dimensión 1

Dimensión 1: El riesgo en esta dimensión es bajo con el 80% pero el riesgo moderado es significativo ya que este es del 20%, esto nos revela que un grupo de trabajadores está teniendo un exceso de trabajo o no tiene el tiempo suficiente para desarrollar sus actividades o tareas determinadas lo cual afecta el desempeño de los trabajadores.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	73%	27%	0%

Tabla 5. Dimensión 2

Dimensión 2: Presenta un riesgo moderado del 27% de los trabajadores sienten que no pueden desarrollar sus competencias conforme a las demandas exigidas en su trabajo actual, mientras que tiene un riesgo bajo significativo del 73% que puede ser mejorado si es intervenido de forma adecuada.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	73%	27%	0%

Tabla 6. Dimensión 3

Dimensión 4: Tiene un riesgo bajo de 47% y un riesgo medio del 53% nos indica un porcentaje importante que debe ser intervenido lo más rápido posible ya que es un porcentaje considerable de riesgo medio, orientándonos a que los trabajadores muy probablemente no participan en la toma de decisiones en relación con su rol de trabajo.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	80%	20%	0%

Tabla 7. Dimensión 5

Dimensión 5: Las formas de comunicación, modalidad de distribución y designación del trabajo tiene un riesgo bajo del 80% que puede ser mejorado si se lo interviene de forma adecuada ya que tiene un riesgo medio del 20%.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	60%	33%	7%

Tabla 8. Dimensión 6

Dimensión 6: esta dimensión es la que mayor riesgo presenta ya que tiene un 7% de riesgo alto indicando que los trabajadores sienten que no tienen tiempo para el descanso y recuperación de energía después de realizar un esfuerzo físico o mental por lo cual debe ser intervenido de

forma inmediata, el riesgo moderado es del 33% que es un porcentaje significativo a pesar de tener un 60% de riesgo bajo en la dimensión.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	60%	40%	0%

Tabla 9. Dimensión 7

Dimensión 7: Esta dimensión tiene un riesgo medio del 40% esto nos indica que los trabajadores sienten que no cuentan con recursos que ayuden a facilitar la solución de problemas ya sea laborales o extralaborales, a pesar de presentar un riesgo bajo del 60% se tiene que intervenir de manera oportuna.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	93%	7%	0%

Tabla 10. Dimensión 8

Dimensión 8: La discriminación, el acoso sexual, el acoso laboral, la adicción al trabajo. Las condiciones del trabajo, la estabilidad laboral y emocional, la salud auto percibida son los puntos enfocados en esta dimensión la cual tiene un riesgo bajo del 93% que indica que está siendo intervenido de la mejor manera, y un riesgo medio del 7% que todavía puede ser mejorado.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

La salud física y psicológica de los trabajadores se puede ver afectada ya sea por las múltiples actividades desarrolladas por el trabajador, el lugar donde labora si no cumple las condiciones adecuadas, por la falta de equipos o la falta de mantenimiento de estos, el exceso de trabajo o los periodos prolongados de trabajo, todos estos factores deben ser manejados de forma adecuada ya que son de suma importancia para conservar la salud de los trabajadores.

El plan de control de riesgos laborales que estamos desarrollando para la empresa de servicios médicos SMADMEDIC, está centrado en mejorar las diversas condiciones de trabajo para evitar lesiones, accidentes o enfermedades que afecten a los trabajadores de la empresa, esta propuesta se la llevara a cabo según la legislación ecuatoriana que se encuentra en vigor como es el Acuerdo Ministerial MDT 2017-0082 de 19 de septiembre del 2017 que busca reglamentar y erradicar la discriminación y el acoso laboral además el artículo 9 dispone que las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores como es el caso de la empresa SMADMEDIC que cuenta con 15 personas que laboran en la empresa por lo cual se debería desarrollar un programa que ayude a sus trabajadores a prevenir los riesgos psicosociales.

En el Ecuador la normativa nacional no trata específicamente sobre los riesgos psicosociales, pero si tiene contemplado distintos tipos de riesgos psicosociales que se puede dar en un entorno laboral como son:

Acoso moral y sexual definido en el Código de trabajo como el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercida de forma reiterada potencialmente lesivo que se produce en el lugar de trabajo en cualquier momento en una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores que produzca afectación en su situación laboral.

Violencia se considera como agresiones físicas o verbales, las agresiones físicas pueden ser las más notorias y representan un daño tangible en el trabajo, pero las agresiones verbales también pueden provocar daño a los trabajadores, la mayoría de violencia en el trabajo es de tipo verbal o amenazas.

El estrés, la adicción al trabajo el síndrome de Burnout son los problemas a la que los trabajadores se enfrentan a diario y sobre lo cual se debe trabajar activamente para evitar en la empresa de servicios médicos SMADMEDIC.

1.2. Descripción de la propuesta

La propuesta que vamos a desarrollar en este trabajo es sobre el diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC del año 2023 de las sedes Guayaquil y Quito.

Para la obtención de los datos se utilizó el cuestionario del ministerio de trabajo que fue aplicado a todos los trabajadores de la empresa, obteniendo datos sobre la situación actual de los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores con lo cual se elaboró el plan para el programa de prevención el cual deberá contener:

- La Identificación y descripción de las actividades de los puestos de trabajo para una adecuada elaboración del plan de control de los factores de riesgo psicosocial.
- Las actividades a llevar a cabo de los trabajadores dentro del plan de control de riesgos psicosociales.
- Y un sistema de evaluación para garantizar el cumplimiento de diseño del plan de control de riesgos psicosociales.

a. Estructura general

A continuación, en el diagrama podemos observar la propuesta del diseño del plan de control de riesgos psicosociales que proponemos desarrollar para la empresa de servicios médicos SMADMEDIC.



Ilustración 66. Diagrama del desarrollo del diseño del plan de control de riesgos psicosociales.

Elaboración propia.

b. Explicación del aporte

Una vez evaluado, identificado y analizado los riesgos psicosociales que tienen los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC que laboran en el año 2023 desarrollaremos el diseño de un plan que ayude a controlar estos factores de riesgo psicosociales y así mejorar las condiciones en las que laboran los trabajadores de la empresa.

Introducción

El diseño del plan para la prevención de los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC ha sido elaborada para prevenir que el personal que

labora en las sedes de Quito y Guayaquil se vea afectado por ciertos riesgos psicosociales que fueron identificados en sus trabajadores y esto pueda ocasionar afectación ya sea en su salud física y psicológica.

El diseño del plan deberá ser utilizado como una ayuda, por lo cual puede variar con el pasar del tiempo ya que este puede ser modificado o mejorado según las necesidades de los trabajadores que se vayan identificando con el pasar del tiempo y el desarrollo o crecimiento de la empresa.

Objetivo general

Evitar las consecuencias negativas que producen los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC de las sedes de Quito y Guayaquil.

Objetivos específicos

- Identificar los principales riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC
- Diseñar medidas preventivas acorde con los riesgos psicosociales identificados.
- Realizar un programa de actividades que garantice un entorno laboral saludable para los trabajadores.
- Proporcionar un sistema de evaluación que indique el cumplimiento de actividades y el cumplimiento de sus objetivos de cada actividad planteada para de esta forma prevenir y disminuir los factores de riesgo psicosociales.

Alcance

Las actividades diseñadas para disminuir el riesgo psicosocial estarán dirigidas a todo el personal ya sea este administrativo u operativo que labora en la empresa de servicios médicos SMADMEDIC en las sedes de Quito y Guayaquil.

Responsables

Gerente, personal administrativo y operativo ya sean estos médicos, enfermeras, conductores o supervisores de las sedes de Quito y Guayaquil.

Actividades del programa

Plan de prevención de riesgo psicosocial: Carga y ritmo de trabajo

Beneficiario: Personal administrativo y operativo

<i>Medida:</i>	Prevención y disminución del riesgo psicosocial
<i>Objetivo</i>	Reducir el estrés producido por la carga laboral
<i>Actividades.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización adecuada de los turnos de trabajo y tiempos de atención a pacientes. • Realizar según cronograma pausas activas o actividades que ayuden a manejar el estrés en los trabajadores. • Determinar tareas innecesarias o que puedan ser delegadas a terceras personas para evitar sobrecarga de trabajo.
<i>Recursos:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y materiales de oficina
<i>Responsables:</i>	Personal administrativo delegado y responsable de la base de Quito y Guayaquil

<i>Indicador:</i>	Número de trabajadores que asisten.
<i>Medio de verificación:</i>	Informe semestral de la carga laboral del personal.

Tabla 11. Carga y ritmo de trabajo

Plan de prevención de riesgo psicosocial: Desarrollo de competencias.

<i>Beneficiario:</i>	Personal administrativo y operativo
<i>Medida:</i>	Prevención y disminución del riesgo psicosocial
<i>Objetivo</i>	Implementar programa de capacitaciones y/ o talleres.
<i>Actividades.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación continua según temas relevantes según las competencias de cada trabajador. • Realización de talleres que ayuden a desarrollar las habilidades y destrezas de los trabajadores. • Evaluación de temas relevantes relacionados con las actividades laborales de cada trabajador.
<i>Recursos:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y materiales de la oficina
<i>Responsables:</i>	Responsable operativo y administrativo delegado, gerente
<i>Indicador:</i>	Numero de trabajadores que asistan
<i>Medio de verificación:</i>	Registro de asistencia, evaluación de los conocimientos adquiridos.

Tabla 12. Desarrollo de competencias

Plan de prevención de riesgos psicosociales: liderazgo

Beneficiario:	Personal administrativo, operativo y gerente
<i>Medida:</i>	Prevención y disminución del riesgo psicosocial
<i>Objetivo</i>	Mejorar la capacidad la de escucha y establecer formas de reconocimiento los trabajadores
<i>Actividades.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sobre temas de liderazgo al personal. • Fomentar el compañerismo entre los trabajadores • Elaborar un sistema de recompensas para los trabajadores con mejor desempeño.
<i>Recursos:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas, materiales de oficina y recursos financieros designados.
<i>Responsables:</i>	Personal administrativo designado y gerente
<i>Indicador:</i>	Numero de trabajadores que asistan y trabajadores con mejor desempeño
<i>Medio de verificación:</i>	Registro de asistencia y evaluación de desempeño de cada trabajador.

Tabla 13. Liderazgo

Plan de riesgos psicosociales: Margen de acción y control

Beneficiario:	Personal administrativo y operativo
<i>Medida:</i>	Prevención y disminución de los riesgos psicosociales

<i>Objetivo:</i>	Mejorar la participación de los trabajadores en temas relevantes de la empresa.
<i>Actividades:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Caja de sugerencias o quejas para los trabajadores. • Mesas redondas mensuales donde los trabajadores puedan indicar sus inquietudes y/u opiniones.
<i>Recursos:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y materiales d oficina.
<i>Responsables:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y herramientas de oficina
<i>Indicador:</i>	Número de trabajadores que participan en las actividades.
<i>Medio de verificación:</i>	Registro de asistencia, numero de sugerencias recolectadas en la caja de sugerencias.

Tabla 14. Margen de acción y control

Plan de riesgos psicosociales: Organización del trabajo

Beneficiario: Personal administrativo y operativo

<i>Medida:</i>	Prevención y disminución de los riesgos psicosociales
<i>Objetivo:</i>	Establecer formas de dialogo claras para una mejor comprensión de las metas y objetivos de la empresa.
<i>Actividades:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones semanales donde se informe de las metas y objetivos alcanzados. • Talleres de formas de comunicación a todos los trabajadores.

<i>Recursos:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sobre temas de discapacidad.
<i>Responsables:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y materiales de oficina
<i>Indicador:</i>	Personal administrativo u operativo designado
<i>Medio de verificación:</i>	Numero de trabajadores que participen, encuesta a los trabajadores
	Registro de asistencia

Tabla 15. Organización del trabajo

Plan de riesgos psicosociales: Recuperación

Beneficiario: Personal administrativo y operativo

<i>Medida:</i>	Prevención y disminución de los riesgos psicosociales
<i>Objetivo:</i>	Evitar desarrollo de síndrome de burnout en los trabajadores
<i>Actividades:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Estimular la participación de los trabajadores en la elaboración de los horarios y tiempos de descanso. • Establecer cronograma de pausas activas durante la jornada laboral • Talleres recreativos que no estén relacionados con roles designados en el trabajo.
<i>Recursos:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y materiales de la oficina
<i>Responsables:</i>	Trabajador administrativo u operativo designado.

<i>Indicador:</i>	Numero de trabajadores que participan en las actividades planeadas
<i>Medio de verificación:</i>	Registro de asistencia

Tabla 16. Recuperación

Plan de riesgos psicosociales. Soporte y apoyo

Beneficiario: Personal administrativo y operativo

<i>Medida:</i>	Prevención y disminución de los riesgos psicosociales
<i>Objetivo:</i>	Fomentar el trabajo en equipo y compañerismo
<i>Actividades:</i>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades deportivas que fomenten el trabajo en equipo Realizar eventos fuera de la empresa que fomenten el compañerismo Celebración de fechas importantes como cumpleaños, navidad, etc.
<i>Recursos:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas, materiales de la oficina y recursos económicos.
<i>Responsables:</i>	Trabajador administrativo u operativo designado.
<i>Indicador:</i>	Número de trabajadores que participan en las actividades planeadas
<i>Medio de verificación:</i>	Registro de asistencia

Tabla 17. Soporte y apoyo

Plan de riesgos psicosociales: Otros puntos importantes

Beneficiario:	Personal administrativo y operativo
<i>Medida:</i>	Prevención y disminución de los riesgos psicosociales
<i>Objetivo:</i>	Proporcionar un ambiente laboral sano libre de discriminación, violencia y acoso
<i>Actividades:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de las formas de violencia. • Mejorar las áreas comunes en infraestructura y equipamiento. • Realizar talleres preventivos de acoso laboral y sexual • Crear un sistema de apoyo para los trabajadores que se activa en caso de necesitarlo.
<i>Recursos:</i>	Trabajadores capacitados, herramientas informáticas y recursos económicos
<i>Responsables:</i>	Trabajador administrativo u operativo designado.
<i>Indicador:</i>	Número de trabajadores que participan en las actividades planeadas
<i>Medio de verificación:</i>	Registro de asistencia, encuesta a los trabajadores

Tabla 18. Otros puntos importantes

c. Estrategias y/o técnicas

Una vez aplicado el cuestionario del Ministerio de Trabajo a todo el personal que labora en la empresa de servicios médicos SMADMEDIC de las sedes de Quito y Guayaquil durante el año

2023, pudimos obtener un informe en el cual valora 58 ítems, agrupados en 8 dimensiones, lo cual nos ayudó a determinar el riesgo psicosocial que tiene la empresa, ya que este afecta directamente a la salud de los trabajadores por lo cual disminuye la competitividad de los mismos e incluso puede provocar ausentismo laboral afectando la producción de la empresa como los ingresos económicos de las personas que laboran en la empresa, así una adecuada investigación y reconocimiento de los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran sometidos los trabajadores nos permite diseñar un plan que beneficie directamente a los trabajadores de la empresa.

Para elaborar el diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales se tomó el riesgo alto y moderado de cada dimensión, lo cual nos permitió elaborar actividades dirigidas a reducir el riesgo de las dimensiones con riesgo alto y moderado como es en las dimensiones relacionadas a “la recuperación, acoso laboral, condiciones de trabajo”, tienen un porcentaje de riesgo alto que debe ser intervenido de forma inmediata y oportuna, para que así los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMAD MEDIC laboren en un ambiente sano y disminuya el riesgo de padecer patologías relacionadas a todos estos factores que tratamos de disminuir.

1.3. Validación de la propuesta

La propuesta planteada para el diseño de un plan de prevención de riesgos laborales para la empresa de servicios médicos SMADMEDIC de las sedes de Quito y Guayaquil, fue validada por dos especialistas con título de cuarto nivel en el área de seguridad y salud ocupacional, garantizando que sea efectiva para los trabajadores de la empresa y tenga impacto en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa, así se permite retroalimentar y mejorar el diseño de la propuesta.

La Magister Isamar Castro y la Magister Stefany Simbaña para validar esta propuesta se basaron en la ley del Código de Trabajo vigente en el país, en la normativa que se encuentra

actualmente en la Organización Internacional del Trabajo como en el reglamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con lo cual, sustentan los beneficios que los trabajadores de la empresa pueden tener al implementar el diseño de la propuesta en la empresa.

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del Diseño del Plan de control de Riesgos Psicosociales para los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC en las sucursales de Quito y Guayaquil en el año 2024.

Tabla 19. Matriz de articulación.

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la empresa SMADMEDIC	Ministerio de trabajo del Ecuador	Investigación de tipo descriptivo de carácter documental que aborda un enfoque cuantitativo	Aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador para riesgos Psicosociales	Las dimensiones 1, 5 y 8 tienen más del 80% de riesgos bajo.	Listado del personal y actividades que desarrolla el personal de la empresa SMADMEDIC
	Instituto Ecuatoriano de		Recopilación de los datos obtenidos de los cuestionarios	Las dimensiones 4, 6 y 7 tienen un riesgo medio mayor del 30% que debe ser	Cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador

de las sucursales Quito y Guayaquil	Seguridad Social			intervenido de forma oportuna.	
	Organización Internacional del Trabajo (OIT)		Análisis de la literatura relevante para el desarrollo del plan de control de riesgos psicosociales	Las dimensiones 7, 8.2, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8 tienen un riesgo alto que debe ser intervenido de forma inmediata.	Utilización de herramientas tecnológicas que ayuden a procesar los datos obtenidos como Excel

CONCLUSIONES

Los Riesgos Psicosociales si no son identificados e intervenidos de forma adecuada y oportuna pueden provocar graves problemas en la salud de los trabajadores de la empresa de servicios médicos SMADMEDIC, a pesar que la mayor parte de los indicadores tengan un riesgo bajo el porcentaje que se presenta en el riesgo moderado son los de mayor importancia ya que estos son los que van a afectar la salud de los trabajadores.

La empresa de servicios médicos SMADMEDIC tiene un problema que debe ser intervenido de forma inmediata ya que tiene varias dimensiones donde existe riesgo alto que a pesar que el porcentaje es bajo, pero al ser riesgo alto es el que mayor daño puede causar a los trabajadores de la empresa lo cual les afecta directamente en su salud.

La identificación de los factores de riesgo psicosociales en la empresa de servicios médicos SMADMEDIC nos va a permitir diseñar un plan con el cual podemos intervenir sobre estos y así mejorar las condiciones de los trabajadores y evitar que lleguen a desarrollar accidentes o enfermedades que afecten a los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Se debería realizar evaluaciones periódicas con diversos métodos de evaluación que ayuden a identificar todos los factores de riesgo psicosociales y así poder intervenir de una forma más eficaz y eficiente los problemas que necesiten una pronta intervención en la empresa de servicios médicos SMADMEDIC.

La intervención en los indicadores con riesgo alto debe ser evaluada de forma periódica y constante ya que estos son los que van a afectar a los trabajadores de la empresa y si no se lleva un registro periódico de cómo se va a intervenir puede que no se cumpla de una forma adecuada y pertinente.

La empresa debe tener un plan de control de riesgos psicosociales ya que de esta forma se puede evitar o disminuir estos, junto al plan debe tener un sistema de evaluación paralelo que nos proporcione indicadores de cumplimiento de dicho plan y todo el personal debe estar involucrado en el cumplimiento de plan.

BIBLIOGRAFÍA

Boada Joan (2015) Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.

Editorial UOC. [uisrael - Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales \(elibro.net\)](#)

Fernandez Garcia Ricardo. (2015) La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario. [uisrael - La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo \(elibro.net\)](#)

Ramos Ramos Paloma. (2015). Analisis de los riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout. Editorial ICB. [uisrael - Análisis de los riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout \(elibro.net\)](#)

Legislación Ecuatoriana & Gestión Psicosocial Empresarial. Signo Consulting Gestion Psicosocial Empresarial. [Legislación Ecuatoriana & Gestión Psicosocial Empresarial — Signo Consulting Riesgos Psicosociales Laborales Ecuador.](#)

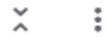
Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención (1984).

Código del Trabajo. Artículo 347. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL



B *I* U ↻ ✕

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

Descripción (opcional)

FECHA

Día, mes, año



Provincia

Texto de respuesta breve

Ciudad

Texto de respuesta breve

Área de trabajo

- Administrativa
 - Operativa
-

Nivel más alto de instrucción

- Ninguno
 - Educación básica
 - Educación media
 - Bachillerato
 - Técnico/ Tecnológico
 - Tercer nivel
 - Cuarto nivel
 - Otro
-

Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:

- 0-2 años
- 3-10 años
- 11-20 años
- Igual o superior a 21 años

Edad del trabajador o servidor:

- 16-24 años
- 25-34 años
- 35-43 años
- 44-52 años
- Igual o superior a 53 años

Auto-identificación étnica:

- Indígena
- Mestizo/a:
- Montubio/a:
- Afro -ecuatoriano:
- Blanco/a:

- Blanco/a:
- Otro:

Género del trabajador o servidor:

- Masculino
- Femenino

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

Descripción (opcional)

1.- Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

2.- Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

3.- Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

4.- Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

5.- Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

6.- En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

7.- En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

8.- En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

LIDERAZGO

Descripción (opcional)

9.- En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

10.- Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

11.- Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades

- Completamente de Acuerdo (4)
- Parcialmente de Acuerdo (3)
- Poco de acuerdo (2)
- En desacuerdo (1)

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del trabajo/artículo

Diseño de un plan de control de Riesgos Psicosociales para los Trabajadores de la empresa de servicios médicos SAMDMEDIC sede Quito y Guayaquil durante el 2023

Autor del trabajo/artículo: Vela Usca Jeny Patricia

Fecha: 14/05/2024

Objetivos del trabajo/artículo

Objetivo general

Elaborar un diseño de plan de control de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo en los trabajadores que laboran en la empresa SMAD MEDIC durante el año 2023.

Objetivos específicos

Obj. Esp. 1 Identificar los factores de riesgos Psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC que laboran durante el año 2023

Obj. Esp. 2 Diagnosticar las principales patologías que presentan los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC durante el año 2023 a causa de los riesgos psicosociales.

Obj. Esp. 3 Diseñar un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC durante el 2023

Obj. Esp. 4 Determinar los beneficios para los trabajadores de tener un plan de control de riesgos psicosociales en la empresa SMAD MEDIC.

Nombre y apellido	N° cedula	Título de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Stefany Simbaña	1723007157	Magister en Seguridad y Salud Ocupacional	2 años

Criterios de evaluación

Criterios	Descripción
<i>Impacto</i>	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
<i>Aplicabilidad</i>	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
<i>Conceptualización</i>	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
<i>Actualidad</i>	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
<i>Calidad técnica</i>	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
<i>Factibilidad</i>	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.

Pertinencia Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación

critérios	En total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad de técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

VALIDO	x	NO VALIDO		FIRMA DEL EXPERTO	 <p style="font-size: small;">Firma electrónica por STEFANY DANIELA SIMBANA LLIVE</p>
--------	---	-----------	--	-------------------	--

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del trabajo/artículo

Diseño de un plan de control de Riesgos Psicosociales para los Trabajadores de la empresa de servicios médicos SAMDMEDIC sede Quito y Guayaquil durante el 2023

Autor del trabajo/artículo: Vela Usca Jeny Patricia

Fecha: 14/05/2024

Objetivos del trabajo/artículo

Objetivo general

Elaborar un diseño de plan de control de riesgos psicosociales para disminuir el ausentismo en los trabajadores que laboran en la empresa SMAD MEDIC durante el año 2023.

Objetivos específicos

Obj. Esp. 1 Identificar los factores de riesgos Psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC que laboran durante el año 2023

Obj. Esp. 2 Diagnosticar las principales patologías que presentan los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC durante el año 2023 a causa de los riesgos psicosociales.

Obj. Esp. 3 Diseñar un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la empresa SMAD MEDIC durante el 2023

Obj. Esp. 4 Determinar los beneficios para los trabajadores de tener un plan de control de riesgos psicosociales en la empresa SMAD MEDIC.

Nombre y apellido	N° cedula	Título de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Mgtr. Isamar Castro	1719997098	Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.	2 años

Criterios de evaluación

Criterios	Descripción
<i>Impacto</i>	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
<i>Aplicabilidad</i>	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
<i>Conceptualización</i>	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
<i>Actualidad</i>	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
<i>Calidad técnica</i>	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
<i>Factibilidad</i>	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
<i>Pertinencia</i>	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación

critérios	En total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad			X	
Conceptualización			X	
Actualidad			X	
Calidad de técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

VALIDO	X	NO VALIDO		FIRMA DEL EXPERTO	 <small> FIRMADA ELECTRONICAMENTE POR ISAMAR PAMELA CASTRO LANUAEI </small>
--------	---	-----------	--	-------------------	---