



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
INSTITUTO DE POSGRADO

**“INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE
IMAGENOLÓGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL
DOCENTE RIOBAMBA 2021- 2022.”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN SEGURIDAD INDUSTRIAL. MENCIÓN
PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL.**

AUTOR:

ALEJANDRA CAROLINA MONAR MONTENEGRO

TUTOR:

MGS. OSCAR ESCOBAR

RIOBAMBA- ECUADOR. 2023

AUTORÍA

Yo, Alejandra Carolina Monar Montenegro, con cedula de ciudadanía 060402440-6, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas realizadas en la presente investigación y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Alejandra Carolina Monar Montenegro

C. I. 060402440-6

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de Investigación previo a la obtención del grado de Magister en Seguridad Industrial. Mención Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional con el tema: **“INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE IMAGENOLOGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DOCENTE RIOBAMBA 2021- 2022.”** ha sido elaborado por la Dra. Alejandra Carolina Monar Montenegro, el mismo que ha sido revisado y analizado en un cien por ciento con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de Tutor, por lo cual se encuentra apta para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.



Firma digitalmente por:
OSCAR DANIEL
ESCOBAR ZABALA

Mgs. Oscar Escobar Zavala

Director de Tesis



Riobamba, 06 de abril de 2023

ACTA DE SUPERACIÓN DE OBSERVACIONES

En calidad de miembro del Tribunal designado por la Comisión de Posgrado, CERTIFICO que una vez revisado el Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado "INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE IMAGENOLOGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DOCENTE RIOBAMBA 2021- 2022", dentro de la línea de investigación de Salud, presentado por el maestrante ALEJANDRA CAROLINA MONAR MONTENEGRO, portador de la CI. 060402440-6, del programa de Maestría en SEGURIDAD INDUSTRIAL, MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL, cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

MARIO GABRIEL CEBALLOS VIZUETE
Firmado digitalmente
por MARIO GABRIEL
CEBALLOS VIZUETE
Fecha: 2023.04.06
23:29:42 -05'00'

Mgs. Mario Cevallos
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Campus La Colónida
Av. Eloy Alfaro y 10 de Agosto
Teléfono (053)-3 773-0990 ext. 2002
Riobamba, Ecuador

Unsch.edu.ec
la universidad



Riobamba, 05 de Mayo de 2023

ACTA DE SUPERACIÓN DE OBSERVACIONES

En calidad de miembro del Tribunal designado por la Comisión de Posgrado, CERTIFICO que una vez revisado el Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado "INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE IMAGENOLOGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DOCENTE RIOBAMBA 2021- 2022", dentro de la línea de investigación de Salud, presentado por el maestrante ALEJANDRA CAROLINA MONAR MONTENEGRO, portador de la CI. 060402440-6, del programa de Maestría en SEGURIDAD INDUSTRIAL, MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL, cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

**ELVIS
AUGUST
O RUIZ
NARANJO**

Firmado
digitalmente por
ELVIS AUGUSTO
RUIZ NARANJO
Fecha:
2023.05.05
16:08:39 -05'00'

**Mgs. Elvis Ruiz
MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Certifico que el presente trabajo de Investigación previo a la obtención del grado de Magister en Seguridad Industrial. Mención Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional con el tema: **“INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE IMAGENOLOGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DOCENTE RIOBAMBA 2021- 2022.”** ha sido elaborado por la Dra. Alejandra Carolina Monar Montenegro, el mismo que ha sido revisado y analizado, cumpliendo con el 6% de acuerdo al reporte del sistema antiplagio URKUND, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar el proceso.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.



Firmado digitalmente por:
OSCAR DANIEL
ESCOBAR ZABALA

Mgs. Oscar Escobar Zavala

Director de Tesis

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada una de las personas que han sido parte de este camino.

A mi Esposo, por ser el apoyo incondicional para cumplir todos nuestros objetivos

A mis Hijas por la paciencia y comprensión durante este tiempo de estudio

A mis padres por su constante mensaje de aliento para culminar con este sueño.

A mis Colegas Especialidad Médica por incentivar me a no rendirme pese a las adversidades de distancia

Y a mí tutor por su apoyo para culminar con este trabajo investigativo.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado para quienes me han brindado su apoyo incondicional para poder lograr este objetivo; principalmente a mis Hijas Sofía y Cristina quienes desde su llegada han sido y serán siempre la motivación para mi superación. Y a mi Esposo por caminar junto a mí en cada aventura de avance académico.

RESUMEN

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales es de suma importancia para la identificación oportuna de problemas y así poder controlar los mismos, con el fin de evitar riesgos que se asocien con la salud y seguridad en el trabajo. Es así que este trabajo investigativo tiene por objetivo determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados al desempeño laboral en el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba; siendo un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo Descriptivo, Correlacional y documental de Campo, para el cual se aplicó el método CoPso-Q ISTAS 21 a los 19 trabajadores que conforman el Servicio de Imagenología y para el procesamiento estadístico se utilizó el programa SPSS V25, donde se pudo concluir que los factores de riesgo psicosocial que muestran más niveles desfavorables para la salud influyen en el desempeño laboral. Siendo altamente significativos con una correlación superior a 0.5 en las Dimensiones de Confianza Vertical, Conflicto de Rol, Ritmo de Trabajo, Influencia, Previsibilidad, Justicia, Exigencias Cuantitativas y posibilidades de Desarrollo.

Descriptores: CoPsoQ-ISTAS 21, Riesgos Psicosociales, Desempeño Laboral, Medidas de Control, Programas de Prevención.

ABSTRACT

The study of organizational and psychosocial aspects is significant for the timely identification of problems and, thus, being able to control them to avoid risks associated with health and safety at work. Thus, this investigative work aims to determine the influence of psychosocial risk factors associated with work performed by the Imaging staff of the Hospital Provincial General Docente Riobamba; is a study with a quantitative approach of a Descriptive, Correlational, and Documentary Field type for which the CoPso-Q ISTAS 21 method was applied to the 19 workers that make up the Imaging Service and for statistical processing the SPSS V25 program was obtained. , where it was possible to conclude that the psychosocial risk factors that show more unfavorable levels of health influence work performance. It is highly significant with a connection greater than 0.5 in the Dimensions of Vertical Trust, Role Conflict, Work Pace, Influence, Predictability, Justice, Quantitative Demands, and Development possibilities.

Keywords: CoPsoQ-ISTAS 21, Psychosocial Risks, Job Performance, Control Measures, Prevention Programs.



DARIO JAVIER
CUTIOPALA LEON

Reviewed by:
Lic. Dario Javier Cutiopala Leon
ENGLISH PROFESSOR
c.c. 0604581066

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCION Y PROBLEMA DE INVESTIGACION	11
1.1 Introducción:	11
1.2 Planteamiento del Problema:	11
1.3 Escenario de la Investigación:	12
1.4 Justificación:	12
1.5 Objetivos	13
1.5.1 General:	13
1.5.2 Específicos:	13
2. MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes de la Investigación	14
2.2 Fundamentación Filosófica	16
2.3 Fundamentación Epistemológica	17
2.4 Fundamentación Psicológica	17
2.5 Fundamentación Pedagógica	18
2.6 Fundamentación Legal	18
2.7 Fundamentación Teórica	19
2.7.1 Conceptualización de Factores Psicosociales	20
2.7.2 Factores Psicosociales en el Trabajo	21
2.7.3 Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial	21
2.7.4 Factores del Entorno Objetivo	22
2.7.5 Dimensión Individual: Factores Subjetivos	24
2.7.6 Conceptualización de Desempeño Laboral	24
2.7.7 Importancia de la Evaluación al Desempeño Laboral	25
2.7.8 Factores que inciden en el bajo desempeño laboral	26
3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	27
3.1 Enfoque	27
3.2 Tipo de Investigación	27
3.3 Diseño de Investigación	27
3.4 Población y Muestra	28
3.5 Variables de estudio:	28
3.6 Operacionalización de Variables:	28

3.6	Técnica de Recolección de Información:	29
3.6.1	Procesamiento Estadístico:	30
4.	RESULTADOS	31
4.1	RESULTADOS	31
4.2	DISCUSIÓN	53
5.	MANUAL DE AFRONTAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE IMAGENOLOGIA HPGDR	55
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1	CONCLUSIONES	57
6.2	RECOMENDACIONES	57

CAPITULO I

1. INTRODUCCION Y PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Introducción:

Con relación a los riesgos psicosociales, se considera que forman parte de las principales causas de enfermedades laborales, lo que pudiese afectar de forma significativa en el rendimiento laboral del personal de salud a nivel hospitalario. (Cinthya, 2021) Así, los problemas que se derivan de la exposición a factores de riesgos psicosociales y los que se producen por efectos propios del trabajo inciden en el comportamiento de las personas dentro de las unidades laborales y su contexto, por ello no deben pasar desapercibidos.

El personal de salud se ha enfrentado a una gran presión de trabajo que incluye el estar expuestos a un alto riesgo de contraer el virus COVID-19, a una inadecuada protección para evitar ser contaminados, a sentir frustración, a sufrir discriminación, a pasar al aislamiento, a interactuar con pacientes quienes presentan emociones negativas, a la pérdida del contacto con la familia y al agotamiento físico y mental. De este modo, la situación de crisis que enfrenta el personal de salud está ocasionando problemas de salud mental como el estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. Estas patologías no solo pueden afectar la calidad de atención que brinda el personal de salud, su capacidad de análisis clínico o sus habilidades en la toma de decisiones, sino que también pueden tener un impacto significativo en su bienestar y calidad de vida.

Autores como Vidotti et al., (2019) describen que un clima laboral inadecuado interviene como un elemento de riesgo para la presencia de padecimientos que afectan el aspecto emocional y físico del trabajador; disminuyendo su rendimiento laboral e impactando negativamente en la productividad de la empresa siendo el síndrome de burnout la enfermedad más representativa.

1.2 Planteamiento del Problema:

La problemática que se deriva de los factores de riesgo psicosocial se evidencia en la disminución de la calidad de vida y el impacto negativo en las condiciones de salud de los trabajadores, así mismo los costos que implican para el sistema de seguridad social y para la productividad de las organizaciones. En ese sentido la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores son fundamentales para las empresas en términos de productividad, sostenibilidad y competitividad, para el contexto personal y familiar de los trabajadores y para la economía general. Briones (2018).

En el Hospital Provincial General Docente de Riobamba no se cuenta con un estudio que identifique y analice los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores así como tampoco se ha realizado una asociación de los mismos con el desempeño laboral, lo que

conlleva a una inexistencia de programas de afrontamiento que disminuyan los efectos producidos por estos, por ello, surge la siguiente pregunta investigativa: ¿Cómo influyen los factores de riesgo psicosocial asociados en el desempeño laboral del personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba período 2021-2022?

De esta manera se pretende establecer la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, así como poder adoptar medidas que ayuden a mitigar la afección del desempeño laboral permitiendo así una mejor adaptación de los trabajadores con su entorno laboral.

1.3 Escenario de la Investigación:

El Hospital Provincial General Docente Riobamba es una unidad de segundo nivel de complejidad dentro del sistema de salud, destinada a brindar atención médica oportuna especializada, preventiva, ambulatoria de recuperación y rehabilitación a los usuarios de la Zona 3 lo cual abarca las provincias de Chimborazo, Tungurahua, Cotopaxi y Pastaza; así como otras provincias del País.

Fue el tercer hospital público del país en recibir la acreditación Canadá internacional. Brinda atención en los servicios de emergencia, unidad de cuidados intensivos, consulta externa, hospitalización, servicio de diagnóstico por imágenes, laboratorio clínico y terapia física.

El departamento de Imagenología cuenta con dos equipos de rayos x, distribuidos en dos salas cada una con equipo de rx convencional digital lo que permite realizar estudios especiales y tomas radiográficas de todo el cuerpo, además posee dos tomógrafos los cuales tienen tecnología helicoidal de 16 y 64 cortes permitiendo realizar exámenes especiales convencionales y reconstrucciones en 3D. Además, cuenta con un equipo de ecografía, todo ello a disposición de usuarios internos y externos. Dentro del servicio laboran 19 trabajadores entre personal administrativo y operativo siendo Médicos Radiólogos, Licenciados, Auxiliares y Oficial de Seguridad Radiológica.

1.4 Justificación:

En el ámbito de materia de seguridad y salud ocupacional, se torna necesario el desarrollo de esta investigación, pues conocer la influencia de los factores de riesgo psicosociales presentes en el Hospital Provincial General Docente Riobamba, en su mayoría (condiciones internas) mentales y físicas que afectan a su personal en su entorno laboral, así como (condiciones externas) influencia familiar y social que pueden llegar afectar de una u otra manera la ejecución de sus funciones.

El trabajo de investigación se torna novedoso debido a la inexistencia de estudio alguno sobre los riesgos psicosociales centrados en el departamento, que englobe sus efectos en la salud y

desempeño del trabajador, siendo un gran acierto para la mejora en cuanto a la atención en la institución, ya que se ofrecerá un manual de afrontamiento que disminuya estos factores de riesgo y por ende mejore e influya positivamente en el desempeño laboral.

De esta manera, el departamento de Imagenología del Hospital Provincial General Docente de Riobamba junto con su jefe inmediato serán conocedores de los factores que influyen y generan esta problemática para su beneficio y la toma de acciones de carácter inmediato y podrán mejorar la situación, apoyando al departamento con el desarrollo de los procesos; ofreciendo bienestar laboral para que los involucrados puedan ejecutar y ofrecer un servicio y atención con calidad, de forma oportuna.

Además, este trabajo de investigación es trascendental al otorgar al personal sentido de pertenencia, reconocimiento y sobre todo bienestar personal en lo profesional, mejorando el ambiente tanto intralaboral (atención a pacientes) como extralaboral (relaciones familiares).

En base a los resultados de esta investigación, se procura adoptar diversas medidas que ayuden afrontar los riesgos psicosociales existentes en el área para promover una mejor adaptación de los trabajadores en su entorno laboral.

1.5 Objetivos

1.5.1 General:

- Determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados en el desempeño laboral del personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba período 2021-2022

1.5.2 Específicos:

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial a los cuales está expuesto el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba con el método ISTAS 21.
- Identificar el riesgo psicosocial predominante en el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba período 2021-2022.
- Relacionar el desempeño laboral con los riesgos psicosociales a los cuales el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba se encuentran expuestos.
- Elaborar un manual de afrontamiento de los factores de riesgo psicosocial a los cuales está expuesto el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

En la actualidad, se ha considerado como epidemia al exceso de carga laboral, pues se ha visto que genera efectos en la salud mental de los trabajadores, y además se atribuye como una de las principales causas de ausentismo laboral en el sector salud, encontrándose como uno de los ámbitos de mayor riesgo de exposición por presentar a los trabajadores a demandas laborales que resultan extenuantes.

De acuerdo a Capelo (2021), “La percepción actual de estudios realizados en varios países de América Latina coincide en que el personal sanitario se va enfrentado a riesgos psicosociales, con mayor frecuencia en las dimensiones de exigencias psicológicas y doble presencia”.

Uno de los principales inconvenientes en sujetos con trabajos nocturnos o turnos rotativos es la resincronización de las funciones fisiológicas después de un cambio en las horas laborales y de sueño. La perturbación o inversión del ciclo sueño-vigilia ocasiona un estrés en los osciladores endógenos que regulan los ciclos circadianos, ocasionando desequilibrios que se manifiestan como fatiga, somnolencia, insomnio, irritabilidad, baja agilidad mental y eficiencia en las actividades laborales, por tanto, el personal de salud que labora en este tipo de jornadas puede padecer estos trastornos.

En Ecuador se observa la incursión de profesionales en la investigación de los riesgos psicosociales con respecto al desempeño laboral tanto en empresas públicas como privadas debido a que el Gobierno ha impulsado la estricta aplicación de normativa tanto nacional como internacional a fin de implantar medidas tendientes a la reducción de riesgos dentro de los cuales a los profesionales de psicología industrial, salud ocupacional se les atribuye un papel protagonista en la medición de dichos riesgos e identificación del grado de afección el desempeño laboral; es así que grandes e importantes instituciones del estado se han involucrado en este ámbito de gestión como lo son el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) quienes han diseñado normativa para la gestión específica de los riesgos en la que se incluyen los psicosociales.

Las instituciones mencionadas plantearon un acuerdo ministerial denominado Instructivo para la implementación del sistema nacional de gestión de prevención de riesgos laborales mediante el cual diseñaron un sistema de auto auditorías que permite validar el cumplimiento técnico legal sobre la gestión preventiva; mismo que incluye la valoración de riesgos existentes entre los cuales se identifican los tan mencionados riesgos psicosociales.

Los resultados de investigaciones realizadas a nivel latinoamericano indican que posterior haber realizado un análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud de Hospitales,

los factores de riesgos psicosocial en el trabajo si están presentes en profesionales de salud, y según su prevalencia los más comunes afectan a las siguientes dimensiones: exigencias psicológicas, apoyo social, calidad de liderazgo y finalmente Conflicto trabajo-familia; con ello demuestra que es necesaria la intervención oportuna. (Capelo, 2021, pp.5)

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales, relacionados con la salud laboral, no es nuevo, aunque su importancia sí, y, además, el reconocimiento que ha adquirido en los últimos años.

Cuando se habla de riesgos psicosociales se hace referencia a la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica debido a la inadaptación laboral del individuo en el puesto de trabajo, a las políticas organizacionales, las relaciones interpersonales, así como también los problemas del entorno individual.

A su vez, están estrechamente vinculados con el estrés relacionado con el trabajo. El estrés laboral es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia (OMS, 2003).

Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre los trabajadores, sino sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, entre otros; por esta razón, cada vez más, las empresas se centran en este tipo de factores (Nogareda, y otros, 2007). Por ello es imprescindible que al tener conocimiento de los factores de riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores, se puede realizar una adecuada valoración de los mismos permitiendo crear mecanismos que mitiguen y disminuyan los efectos que ellos desencadenan en el personal expuesto y por consiguiente en la organización.

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial negativa, puede afectar a los diversos niveles, tales como:

- Alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras).

- Problemas psicológicos (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, entre otras) o emocionales, y pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción de otros factores, como por ejemplo el entorno físico.

(Aramburu, 2013).

Rosero (2018), menciona que, al aplicar modificaciones en la organización, el tratamiento mediante pausas activas y terapias alternativas los niveles de burnout disminuyeron en el lugar de estudio y se corroboró una mejora continua del clima organizacional, lo cual motiva la posibilidad de generar cambios propositivos en nuestra unidad Hospitalaria bajo un contexto similar

Méndez (2017), en su investigación “Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés

laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito” comprueba a través de la aplicación de una batería conformada por cuestionarios de riesgos psicosociales intra y extralaborales, así como para la evaluación del estrés demostrando que si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal médico que trabaja en el Hospital Móvil N°2 del MSP, con un valor de “r de Pearson” $< a 0,05\%$ que es de 0.217%, lo cual indica una relación negativa baja y a su vez recomienda la elaboración y ejecución de un plan preventivo en el personal médico abordando los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, aquí se puede evidenciar la necesidad de estructurar, elaborar y poner en marcha un plan de prevención de factores de riesgo psicosocial.

Fernandes et al (2016), realizaron una revisión sistemática (22 artículos), donde analizaron factores psicosociales, junto con factores relacionados con el trabajo, como demandas laborales, organización y contenido del trabajo, relaciones sociales y liderazgo, interfaz trabajo-individuo, valores laborales, justicia y respeto, personalidad, salud-bienestar, y comportamientos ofensivos. De lo cual concluyeron que el ambiente psicosocial laboral deteriorado se asociaba con indicadores de salud física y salud mental débil, siendo este entorno un factor de riesgo para el desarrollo de condiciones clínicas de moderadas a graves, que predecía el absentismo o la intención de dejar el trabajo, por ello se fundamenta la importancia de generar conciencia sobre las consecuencias que trae la exposición y falta de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Ochoa (2015) realizó un estudio sobre la “Evaluación de Riesgos psicosociales en Hospitales de Guayaquil”, con un macroinstrumento para recoger información el cual incluía una batería de escalas concernientes a condiciones de trabajo, bienestar laboral, burnout, escala de carga de trabajo entre otros, donde la medición de las condiciones de trabajo y el bienestar en los hospitales, varían de centro en centro, pero se encontraron niveles medios de agotamiento común en la mayoría de las unidades hospitalarias y un patrón común de jerarquización de condiciones laborales.

2.2 Fundamentación Filosófica

La investigación científica es un proceso de aplicación del pensamiento humano, que involucra la representación de la realidad, que es objeto de estudio, la explicación de las causas que determinan las características de su desarrollo, el acercamiento predictivo del desarrollo de los fenómenos estudiados, la evaluación de las implicaciones existentes y la justificación o no de su observación. En el trabajo de investigación referente a “Influencia de los Factores de Riesgo Psicosocial asociados al Desempeño Laboral del Personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba”, permite conocer la realidad de los riesgos psicosociales, muchas veces no tomados en cuenta, y como estos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, además aplicar en Manual de Afrontamiento, con el fin de disminuir

los riesgos psicosociales y a través de este mejorar en desempeño laboral y la satisfacción del trabajador

2.3 Fundamentación Epistemológica

La investigación presenta un enfoque epistemológico ya que se sustenta en la teoría y práctica a través del método empirista inductivo – racionalista deductivo; por cuanto el problema tratado presenta varios factores, diversas causas, múltiples consecuencias en los trabajadores del servicio de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba, ya que busca tanto relaciones causa efecto como es como afectan los riesgos psicológicos en el desempeño laboral, además la búsqueda de formas estructurales universales como un manual de afrontamiento para disminuir los riesgos y mejora el desempeño laboral en los trabajadores.

2.4 Fundamentación Psicológica

La exposición a los riesgos psicosociales es uno de los mayores desafíos para la seguridad y la salud en el trabajo, esto se debe al cambio continuo y la evolución de la naturaleza y la organización del trabajo, su impacto en las personas, las organizaciones, las sociedades y las políticas. El ambiente y la naturaleza del trabajo influyen en la salud y el bienestar general del ser humano. La literatura muestra un consenso sobre la naturaleza e identificación de los riesgos psicosociales, tales como demandas laborales, organización, contenido del trabajo, relaciones sociales, liderazgo, interfaz trabajo-individuo, valores laborales, justicia, respeto, salud y bienestar, contextos sociales de interacción, los cambios demográficos, los flujos migratorios, crisis económica a escala global, nuevas tecnologías, modelos comerciales renovados entre otros, provocan la aparición de riesgos nuevos o diferentes, que a menudo toman la forma de riesgos emergentes o desconocidos. Fernandes & Pereira (2016), Leka et al (2011)

La Federación Sindical Mundial (FSM) dio a conocer en el 2011, el informe “La salud y seguridad de los trabajadores en nuestra era”; tomado en cuenta que «la salud no significa solo la ausencia de enfermedades, sino que es una situación de bienestar físico, psíquico y social del ser humano», señala que la extensión de la jornada laboral y el aumento del ritmo y la intensidad del trabajo tienen serias consecuencias para la salud física y mental y la implicación social de los trabajadores; que la mayor exposición a factores físicos, químicos, psicosociales y biológicos perjudiciales para los trabajadores supondrá múltiples problemas para su salud; que la variedad de modelos de organización flexible del horario de trabajo supone una limitación de la posibilidad de los trabajadores de reclamar el tiempo libre que les corresponde; y que, en este sentido, la regularidad de los horarios de trabajo resulta fundamental para una vida social normal del trabajador y, por tanto, está directamente relacionada con su salud (OIT, 2017).

El trabajo en un lugar de alto valor personal, se considera similar al entorno familiar, debido al tiempo de dedicación y convivencia en el mismo, por ello la importancia de realizar una investigación a este nivel para valorar el riesgo psicológico al que está expuesto el trabajador y

como este influye en el desempeño laboral, promoviendo una disminución de los riesgos y de forma simultánea mejorar el desempeño laboral.

2.5 Fundamentación Pedagógica

Al tratarse de una investigación aplicada de intervención de tipo correlacional educativa, se trabaja en el área pedagógica, al incentivar la aplicación de un manual de afrontamiento, que une esfuerzos cognitivos y conductuales, que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo con el fin de educar al personal y de esta manera disminuir el riesgo psicosocial.

2.6 Fundamentación Legal

Esta investigación se sustenta legalmente a través del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, mediante la Constitución de la República del Ecuador, establecido en el Código de Trabajo y en base a Decretos Ejecutivos.

El artículo de la Constitución del Ecuador 2008, Título II, Derechos, Capítulo segundo, Derechos del Buen Vivir, Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, menciona lo siguiente:

“Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

El artículo de la Constitución del Ecuador 2008, Título VII, Régimen del Buen Vivir, Capítulo primero, Inclusión y Equidad, Sección Tercera, Seguridad Social, menciona lo siguiente:

“Art. 369.-El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.” (Constitución de la república del Ecuador, 2008).

Del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo I, Disposiciones Generales, Artículo 1, Literal c, e y h menciona lo siguiente:

c) Salud: “Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo”.

e) Riesgo laboral: “Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión”.

h) Condiciones y medio ambiente de trabajo: “Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición: IV. la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.” (ANDINA, 2005).

Del Código de Trabajo ecuatoriano, Capítulo III, De los efectos del contrato de trabajo, Artículo 38, menciona lo siguiente:

Riesgos provenientes del trabajo: Los riesgos provenientes del trabajo son 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.

Además, se utilizarán los artículos Del Código de Trabajo ecuatoriano, Capítulo II De los accidentes

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

Adicionalmente, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) mantiene su Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo; mediante el Decreto Ejecutivo 2393 el cual menciona:

Art. 11.- Obligaciones del Empleador: Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad

2.7 Fundamentación Teórica

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales, relacionados con la salud laboral, no es nuevo, aunque su importancia sí, y, además, el reconocimiento que ha adquirido en los últimos años.

Mientras se desarrolla la jornada laboral, y en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, se crea una relación directa y permanente con la vida y la salud del trabajador. Varios son los factores que influyen en la esperanza de vida y el estado de salud de las personas.

El trabajo ayuda a la realización personal, entendiéndose a ella como parte del desarrollo de la personalidad de quienes lo ejecutan y define una identidad social cristalizada en la profesión o el oficio. Durante su desarrollo, el trabajo facilita la renovación de todas, o al menos ciertas capacidades físicas, biológicas, psíquicas y mentales del ser humano, las cuales se ven

condicionadas por sentimientos de pertenencia o inserción ya sea en un grupo o profesión. Además, el trabajo permite la construcción de la identidad de las personas, pero que depende de la mirada, la crítica, el apoyo y evaluación de los otros. Es así que el cuestionamiento del sentido de pertenencia de un trabajador a un determinado grupo y así como de su identidad son en ocasiones fuentes de sufrimiento.

2.7.1 Conceptualización de Factores Psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que, representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo, además está otro factor que se refiere a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él.

De acuerdo a Neffa (2015), cuando se habla de riesgos psicosociales se hace referencia a la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica debido a la inadaptación laboral del individuo en el puesto de trabajo, a las políticas organizacionales, las relaciones interpersonales, así como también los problemas del entorno individual.

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” (OIT & OMS., INFORME TÉCNICO DEL COMITE MIXTO DE OIT/OMS DE MEDICINA DEL TRABAJO, 1984)

Por factor de riesgo de origen psicosocial se entiende todo “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (OSHA, 2000).

Esta definición ha sufrido diversas exploraciones, manteniéndose, sin embargo, el concepto de interacción entre trabajo y persona. Así, por ejemplo, podemos citar la revisión de Cox y Griffiths en la que se definen los factores psicosociales como “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”. (Cox & Griffiths, 1996).

Dadas las variables que comprenden (diseño y contenido de las tareas, funciones desarrolladas, relaciones interpersonales en el trabajo...) es común utilizar las expresiones “organización del trabajo” y “factores organizativos” como equivalentes de la expresión “factores psicosociales”

para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden influir en el estado de salud. (Pérez-Bilbao & Noguerada-Cuixart, 2012).

A su vez, el estrés laboral es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia (OMS, 2003).

Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre los trabajadores, sino sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, entre otros; por esta razón, cada vez más, las empresas se centran en este tipo de factores (Nogareda, y otros, 2007). Por ello es imprescindible que al tener conocimiento de los factores de riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores, se puede realizar una adecuada valoración de los mismos permitiendo crear mecanismos que mitiguen y disminuyan los efectos que ellos desencadenan en el personal expuesto y por consiguiente en la organización.

2.7.2 Factores Psicosociales en el Trabajo

De acuerdo a Chumioque (2022), Todos aquellos agentes de riesgo con los que el sujeto convive día a día y que son percibidos de manera negativa por el propio individuo afectan su salud; sin embargo, es preciso añadir que no todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su trabajo, respondiendo de manera individual y distinta según la situación a la que se exponga.

Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias. Así pues, los factores psicosociales pueden afectar a la motivación y a la satisfacción en el trabajo y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta. Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo. Por ello, en el análisis de una situación, además de conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que de ellas tienen los trabajadores (OIT, 2017).

2.7.3 Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Siguiendo los factores reconocidos en los criterios técnicos más solventes, como son las Guías aportadas por la AESST y las Notas Técnicas Preventivas específicas del INSHT, los factores de riesgo psicosocial se pueden clasificar básicamente en dos grandes áreas (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006) :

1. El ambiente o “entorno objetivo” dimensión colectiva: Este grupo de factores o desencadenantes de riesgos psicosociales se subdivide en tres:
 - Relativos al ambiente físico o material de trabajo
 - Relativos a la organización
 - Respecto al contenido de las tareas

2. Las condiciones subjetivas, dimensión individual: Son, aquellos factores van generando o no peligros concretos para la salud del trabajador según la percepción que éste tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente. Esta percepción, que llamamos entorno subjetivo o psicológico, está influida:
 - Por las características de la persona y
 - Por sus relaciones interpersonales (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006)

2.7.4 Factores del Entorno Objetivo

En este ámbito se destacan los tres siguientes grupos de factores:

- a) Ambiente físico de la prestación de servicios: Aquí se incluyen los factores del denominado medio o ambiente físico de trabajo, que están originados en el entorno del trabajador y que pueden influir en su confort o discomfort, hablamos de factores tales como: Iluminación, ruido, ambiente térmico y espacios de trabajo.
- b) Aspectos de la organización de trabajo, incluidos los modelos de gestión: La estructura o contexto de la organización abarca aquellos factores que, no siendo propios del contenido de las tareas del trabajador, influyen directamente sobre la misma. A este respecto, la estructura y la forma de actuar de una organización incide en la salud de los trabajadores, bien por implicar reconocimiento y motivación para este bien por significar todo lo contrario, deterioro de las condiciones de vida y de trabajo, excesiva presión, ausencia de recompensas (UGT, 2010)

Atendiendo a estas variables el clima laboral creado, puede ser favorable u hostil, promoviendo el equilibrio biopsicosocial.

Entre los principales factores que forman parte de este grupo cabe destacar en estos momentos:

- a) El modelo de relaciones laborales de una empresa; es evidente, que la opción acogida primariamente por cada empresa para afrontar los cambios producidos en el mundo del trabajo tiene incidencia en el clima socio-laboral que se “respira” en la misma. En este sentido, será importante conocer que presencia hay en ese medio laboral de circunstancias tales como:
 - Tasa de temporalidad en el conjunto de la empresa
 - Niveles de externalización de relaciones de trabajo
 - Tamaño de las empresas

- Grado de flexibilidad y/o precariedad en la gestión
 - Expectativas de carrera profesional (ADEGI, 2013).
- b) Cultura de gestión de los recursos humanos: Hay modelos de mando y dirección que favorecen la presencia de factores de riesgo psicosocial mientras que otros, en cambio, los neutralizan o amortiguan; Así, por ejemplo:
- Los modelos de dirección pasiva o laissez-faire, en los que la empresa mantiene un control muy laxo o descuidado de eventuales conflictos y situaciones de tensión.
 - Los de tipo paternalista, que da cabida a los intereses personales, pero no se cuenta con la participación en la solución de los conflictos de los implicados, sino que se lleva a cabo por la intervención directa e inmediata del jefe, que aparece como hombre bueno, preocupado por el bien común.
 - Los de tipo autoritario, que es en sí mismo fuente de conflictos por la baja posibilidad de comunicación, participación y transparencia en la empresa. En cambio, tiende a reducir la probabilidad de que se produzcan riesgos de carácter psicosocial, o al menos facilitar su control, el modelo de dirección basado en la transparencia de situaciones y en la comunicación entre los trabajadores y la dirección empresarial. En este tipo de liderazgo se valora tanto la tarea como al individuo (Ministerio de Salud, 1999).

El papel en la organización de cada individuo, es el conjunto de expectativas de conducta asociadas con su puesto. Se trata de un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeñe cada puesto, con cierta independencia de la persona que sea. Si el rol no está bien definido se puede producir:

- Ambigüedad de rol: Se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados, bien por ser incompleta, bien por ser interpretable de varias maneras, o bien por ser muy cambiante.
- Conflicto de rol: Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo, que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizarlo. Esto provoca insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento, así como con sensaciones de temor y procesos de estrés (De Aquer & Daza, 1999).

2.7.5 Dimensión Individual: Factores Subjetivos

Aún expuestos a los mismos o análogos factores objetivos, como son los factores ambientales, organizativos, condiciones de la tarea; no todos los trabajadores los percibirán o interpretarán del mismo modo. Así, lo que para unos es entendido como situaciones perturbadoras para otros supone situaciones de relativa “normalidad”. La presión laboral derivada de los ritmos y condiciones de trabajo significará, pues, en unos casos una situación de malestar creciente mientras que para otros será algo indeseado pero inherente al actual modo de trabajar. En definitiva, una misma presión objetiva puede generar diferentes reacciones. Esta reacción, y el consiguiente estado psico-social que pueda generar ante su prolongación, dependerá de diferentes factores a su vez, entre los que cabe destacar:

- Características de personalidad de cada uno de los trabajadores, revelándose unas más proclives que otras a efectos de la generación de desajustes psicosociales,
- Variables individuales de carácter personal: edad, sexo, formación.
- Experiencia vital y trayectoria, personal y profesional, de cada trabajador, así como expectativas individuales.
- Estados biológicos y hábitos de consumo y estilos de vida.
- Responsabilidades familiares.

Conviene tener en cuenta igualmente que un mismo trabajador puede tener diferentes capacidades de afrontamiento de estas situaciones peligrosas para su salud. No ya sólo cada contexto organizativo sino cada momento por el que atraviesa la vida del trabajador es relevante, pues la variación de circunstancias personales, profesionales y sociales hace variar también su percepción y capacidad de respuesta ante la misma carga de trabajo (Romero-Buj, 2008).

2.7.6 Conceptualización de Desempeño Laboral

Se puede decir que el desempeño laboral se consideraría como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, que rompe los marcos puramente académicos, y la vincula con la responsabilidad institucional y el compromiso social, como respuesta a las necesidades de la población; en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de formación y superación en salud.

Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información como, por ejemplo:

- **Desempeño de las tareas:** Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.
- **Civismo:** Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y sobre el lugar de trabajo.
- **Falta de productividad:** Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen baja de rendimiento, menor concentración, errores en la gestión o en la actividad asignada, demora en la ejecución de las tareas, entre otras

Para algunos, la evaluación al desempeño es una apreciación de valor que una persona demuestra en medida de las prestaciones que da a la organización. La evaluación al desempeño es un proceso continuo, resultado de la cultura de la organización, más concretamente es el resultado de una cultura de objetivos que se concreta en una entrevista (anual) o dos entrevistas (semestral).

2.7.7 Importancia de la Evaluación al Desempeño Laboral

La evaluación al desempeño es un acto de control, más no lo es de fiscalización. No se trata de descubrir qué es lo que el trabajador ha realizado mal en su trabajo para sancionarlo, sino revelar lo que ha hecho bien para reconocerlo y premiarlo, en caso de hacer las cosas mal ayudarlo a evitar que suceda de nuevo en el futuro.

El desempeño de los trabajadores cobra cada día mayor relevancia, y las organizaciones están conscientes de que son un elemento fundamental e importante de considerar cuidadosamente en el proceso de dirección estratégica (Sánchez-Henríquez, 2012).

Es innegable que la evaluación al desempeño es útil y necesaria, ya que puede ayudar a las organizaciones de muchas formas, la mayoría de empresas ya cuentan con sistemas de evaluación al desempeño. Se utilizan como apoyo para la toma de decisiones importantes dentro de la empresa, lo que ayuda a mejorar la calidad de las mismas, que van desde los aumentos de salarios hasta ascensos o despidos. Los departamentos de Talento Humano son los encargados de buscar la mejor manera en que los empleados contribuyan a los objetivos planteados por las instituciones o empresas, para lo cual juegan un papel muy importante las evaluaciones al desempeño laboral (Bedoya, 2013).

Existe un escepticismo de parte de algunos representantes de las organizaciones con respecto a la evaluación al desempeño, ya que la relacionan directamente con el aumento de los salarios y con las personas que hay que despedir, ignorando la riqueza de información que puede entregar esta herramienta a la organización.

Es innegable que la evaluación al desempeño es útil y necesaria, ya que puede ayudar a las organizaciones de muchas formas, la mayoría de empresas ya cuentan con sistemas de evaluación al desempeño. Se utilizan como apoyo para la toma de decisiones importantes dentro de la empresa, lo que ayuda a mejorar la calidad de las mismas, que van desde los aumentos de salarios hasta ascensos o despidos.

Los departamentos de Talento Humano son los encargados de buscar la mejor manera en que los empleados contribuyan a los objetivos planteados por las instituciones o empresas, para lo cual juegan un papel muy importante las evaluaciones al desempeño laboral.

Otro factor importante que proporcionan las evaluaciones al desempeño, es la retroalimentación en base a los resultados, ya que con éstos se pueden tomar decisiones certeras sobre temas como capacitación, selección de carrera, y sobre niveles apropiados de motivación duraderos en el lugar de trabajo.

No debemos olvidar que, la principal razón de la importancia de la evaluación al desempeño laboral, es que manejada correctamente proporciona una base racional, defendible para tomar decisiones con respecto al personal (Almeida-Cerreda, 2009) (Bedoya, 2013).

2.7.8 Factores que inciden en el bajo desempeño laboral

Entre las principales causas del bajo desempeño se encuentran los siguientes factores tales como:

- El estrés laboral en niveles crónicos que causan una serie de síntomas que repercuten en el normal desempeño laboral.
- Las injustas y bajas remuneraciones que causa insatisfacción y despreocupación por las funciones que desempeña ya el trabajador no se siente reconocido y bien remunerado.
- La mala alimentación que causa un sin número de enfermedades que dejan al trabajador sin la energía para realizar sus funciones.
- El inadecuado clima laboral u organizacional que causa desmotivación e insatisfacción para laborar eficientemente.
- La sobrecarga laboral que causa tensión, ansiedad que genera estrés laboral.
- La inadecuada ubicación de los trabajadores en puestos donde el desarrollo de las funciones sobrepasa las capacidades del trabajador.
- El descanso inadecuado que provoca fatiga y que por ende hace que el trabajador no rinda óptimamente y al cien por ciento.
- Las malas relaciones interpersonales entre compañeros y con los jefes que causan desmotivación.
- La falta de capacitación que causa desmotivación en el trabajador ya que éste no cuenta con los conocimientos adecuados para realizar eficientemente sus funciones, entre otros factores que causan un desempeño laboral ineficiente (Bedoya, 2013).

CAPÍTULO III

3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

3.1 Enfoque

Este trabajo investigativo tiene un enfoque cuantitativo pues utiliza la recolección de datos y realiza el análisis de los mismos para conocer o medir el fenómeno en estudio. También usa estadística para establecer con fidelidad modelos de comportamiento en una población. (Sampieri,2014).

3.2 Tipo de Investigación

Según Cauas (2015) El estudio descriptivo se dirige fundamentalmente a la descripción de fenómenos sociales o educativos, en una circunstancia temporal y espacial determinada.

La correlación es una medida de la relación (covariación) lineal entre dos variables cuantitativas continuas, en este caso los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. La manera más sencilla de saber si dos variables están correlacionadas es determinar si co-varían (varían conjuntamente). Es importante hacer notar que esta covariación no implica necesariamente causalidad.

Por lo tanto, esta investigación fue de tipo Descriptivo Correlacional ya que analizó como fue y cómo se manifestó el fenómeno y sus componentes, así mismo analizó y vinculó las variables en estudio mostrando su asociación o no.

Se apoyó en revisiones bibliográficas que permitieron fundamentar teorías y conceptos que fueron desarrollados en el trabajo investigativo.

La temática de estudio debió ser analizada a fondo, en cuanto a sus formas, causas, efectos; es decir; cómo influenciaron los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral, vistos desde una normativa psicológica, social y jurídica de nuestro país. Para lo cual se necesitó investigar documentos científicos sobre la problemática.

3.3 Diseño de Investigación

El Diseño de la investigación es No Experimental ya que no manipuló las variables de estudio y fue prospectivo ya que recogió los datos mientras se iban midiendo en el transcurso de la investigación.

3.4 Población y Muestra

El Universo de estudio estuvo conformado por la totalidad del personal del servicio de Imagenología del Hospital Provincial General Docente de Riobamba que es 19 personas distribuidas de la siguiente manera:

5 Médicos Radiólogos, 10 Licenciados en Radiología, 3 Auxiliares de Radiología

1 Oficial de Seguridad Radiológica

Para la obtención de la muestra se realizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, sin embargo, al ser muy pocas personas las que conforman el universo, se decidió trabajar con la totalidad del mismo.

3.5 Variables de estudio: Se identificaron las variables Dependiente e Independiente según la relación de causalidad.

3.6 Operacionalización de Variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Variable Independiente. - Factores de Riesgo Psicosocial	Condiciones organizacionales que poseen elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud física y psicológica del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias cuantitativas - Doble presencia - Exigencias emocionales - Ritmo de trabajo - Influencia - Posibilidades de desarrollo - Sentido del trabajo - Claridad de rol - Conflicto de rol - Previsibilidad - Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Inseguridad sobre el empleo - Confianza vertical - Justicia - Calidad de liderazgo 	Alto Medio Bajo	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales CoPsoQ ISTAS 21

Variable Dependiente.	Comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Responsabilidad - Iniciativa - Oportunidad - Calidad de trabajo - Confianza y discreción - Relación interpersonal - Cumplimiento 	Deficiente Regular Buena Muy Buena Excelente	Cuestionario del Desempeño Laboral
Desempeño Laboral				

3.6 Técnica de Recolección de Información:

Este trabajo de investigación se desarrolló en la Ciudad de Riobamba, en el Hospital Provincial General Docente de Riobamba en el Departamento de Imagenología durante el período comprendido entre Noviembre 2021 y Junio 2022.

Se consideró la aplicación del Cuestionario CoPsoQ-ISTAS 21 versión corta (para empresas con menos de 25 trabajadores)

Estuvo conformado por cuatro etapas las cuales fueron:

Etap 1.- Fase inicial donde se explicó a los participantes de la investigación la utilidad de aplicar el test ISTAS 21, se socializó la manera de contestar el test a todos los trabajadores del Servicio de Imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba, para determinar los factores de riesgo psicosociales a los cuales se encontraban expuestos, para de esta manera establecer la influencia de los mismos en su desempeño laboral.

Etap 2.- Se realizó el test de evaluación del desempeño laboral identificando los ítems positivos y negativos de la medición que permitieron establecer políticas de mejora continua en base a los resultados obtenidos.

Etap 3.- Se realizó un programa de intervención (manual de afrontamiento) sobre los aspectos positivos y negativos del desempeño laboral y los factores de riesgo psicosocial en el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente de Riobamba, se socializó con los trabajadores, así como con el Jefe de Servicio y Departamento de Salud Ocupacional con la finalidad de dar seguimiento a esta problemática y poder verificar la utilidad de la aplicación del programa de intervención de manera periódica.

3.6.1 Procesamiento Estadístico:

Las variables de caracterización sociodemográficas edad, residencia y ocupación fueron presentadas en tablas simples de frecuencia y porcentaje, las cuantitativas utilizaron medidas de tendencia central y de dispersión.

Se utilizó el programa estadístico SPSS V 25, implementando Estadística Inferencial: Paramétrica: Coeficiente de Correlación.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

Para poder obtener los datos se realizó la evaluación de los factores de riesgo psicosocial con la aplicación del Cuestionario CoPsoQ ISTAS 21, el cual propone 25 preguntas que fue aplicado a los 19 trabajadores. Además, se caracterizó variables sociodemográficas como: Edad, Ocupación y Residencia.

4.1.1 Resultado de Variable Sociodemográfica Edad

Rango Edad	N° de Personas
24- 34 años	2
35-44 años	10
> 44 años	7

Tabla 1. Distribución de Edad del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

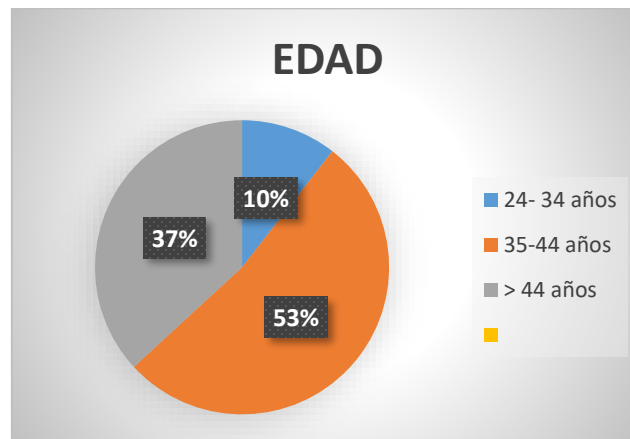


Figura 1. Resultado Distribución de Edad del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: De los 19 trabajadores del Servicio de Imagenología, el 53% se encuentra en el rango de edad de 34 a 44 años, correspondiendo a 10 personas, seguido de un 37% mayores de 44 años que se traduce a 7 profesionales y finalmente un 10% dentro del rango de 24 a 34 años de edad representado por 2 personas.

4.1.2 Resultado de Variable Sociodemográfica según lugar de Residencia

Lugar de Residencia	N° de Personas
Latacunga	1
Guano	2
Riobamba	16

Tabla 2. Resultado Distribución de Residencia del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

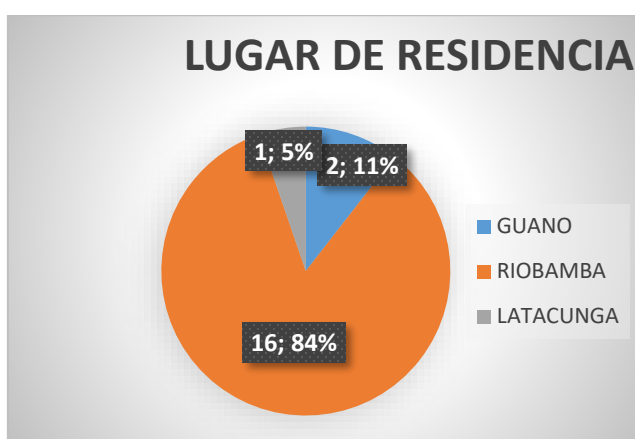


Figura 2. Resultado Distribución de Residencia del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: De los 19 trabajadores del Servicio de Imagenología, el 84% reside en Riobamba correspondiendo a 16 trabajadores, mientras que un 11% reside en Guano representado por 2 profesionales y el 5% en Latacunga que corresponde a un solo profesional.

4.1.3 Resultado de Variable Sociodemográfica Ocupación

Ocupación	N° de Personas
Oficial de Seguridad	1
Radiólogos	5
Licenciados	10
Auxiliares	3

Tabla 3. Resultado Distribución de Ocupación del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

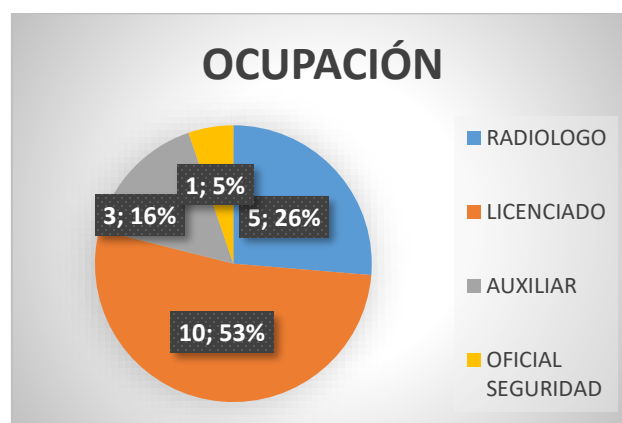


Figura 3. Resultado Distribución de Ocupación del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: De los 19 trabajadores del Servicio de Imagenología, el 53% corresponde a Licenciados siendo 10 profesionales, un 26% Médicos Radiólogos siendo 5 personas, 16% Auxiliares de Radiología

4.1.4 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según semaforización.

Tabla Resumen de Exposiciones de Factores de Riesgo Psicosocial			
DIMENSIONES	N° de Cuestionarios en Cada Situación de Exposición		
	VERDE (Nivel de Riesgo Bajo)	AMARILLO (Nivel de Riesgo Intermedio)	ROJO (Nivel de Riesgo Alto)
1. Exigencias Cuantitativas	3	4	12
2. Doble Presencia	10	4	5
3. Exigencias Emocionales	2	12	5
4. Ritmo de Trabajo	2	2	15
5. Influencia	0	4	15
6. Posibilidades de Desarrollo	1	8	10
7. Sentido del Trabajo	4	15	0
8. Claridad de Rol	12	4	3
9. Conflicto de Rol	1	2	16
10.Previsibilidad	1	4	14
11.Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	4	3	12
12.Inseguridad sobre el trabajo	10	3	6
13.Confianza Vertical	0	0	19
14.Justicia	3	4	12
15.Calidad del Liderazgo	5	14	0

Tabla 4. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según semaforización.

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: Posterior a la aplicación del Cuestionario ISTAS 21 en el personal de Imagenología se pudo observar que existe una alta exposición a los factores de riesgo psicosocial en las dimensiones de Confianza Vertical, Conflicto de Rol, Ritmo de Trabajo, Influencia, Previsibilidad, Justicia, Exigencias Cuantitativas y posibilidades de Desarrollo, lo cual indica que el 60% de las dimensiones analizadas se encuentran con un alto nivel de exposición. Principalmente demuestran la inexistencia de confianza en las autoridades relacionado con la falta de equidad en el trabajo, así como la transparencia en el mismo, la poca fiabilidad que se tiene desde y hacia los directivos. Además, se identifica un alto riesgo relacionado a la cantidad de trabajo que indica una mala distribución entre la cantidad y el tiempo asignado para ello.

4.1.5 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Exigencias Cuantitativas.

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Exigencias Cuantitativas	0-1= Verde (15.8%) 2-3= Amarillo (21.1%) 4-8= Rojo (63.1%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Tabla 5. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Exigencias Cuantitativas.

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

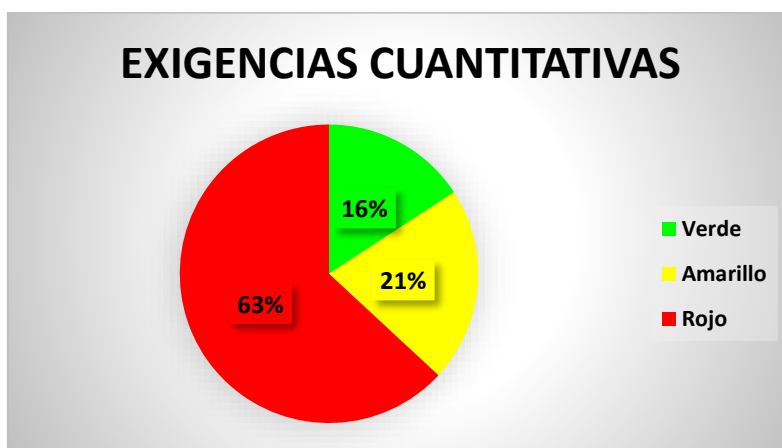


Figura 4. Resultado Dimensión Exigencias Cuantitativas del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión exigencias cuantitativas se observó que el 63.1% del personal se encuentran en categoría roja, lo cual representa un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, un 21,1% en nivel intermedio y un 15,8% en un nivel de exposición favorable para la salud. Se observa que la mayor parte del personal siente no poseer un tiempo adecuado para el desarrollo de su trabajo, así como no contar con una distribución equitativa de las tareas.

4.1.6 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Doble Presencia

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Doble Presencia	0-3= Verde (52.6%) 4-5= Amarillo (21.1%) 6-8= Rojo (26.3%)	Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Tabla 6. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Doble Presencia

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

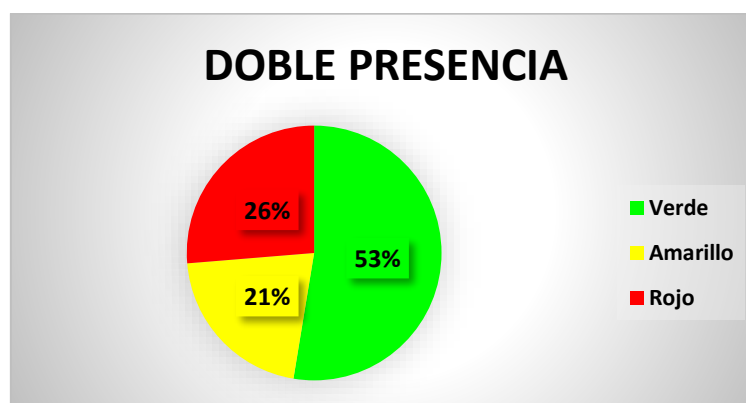


Figura 5. Resultado Dimensión Doble Presencia del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Doble Presencia se observó que el 53% del personal se encuentran en categoría verde, lo cual representa un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, un 21% en nivel intermedio y un 26% en un nivel de exposición desfavorable para la salud. Se observa que más de la mitad del personal tiene una distribución favorable sobre sus actividades dentro y fuera de la unidad de trabajo sin una necesidad inminente de cumplir actividades de índole personal durante su jornada laboral.

4.1.7 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Exigencias Emocionales

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Exigencias Emocionales	0-3= Verde (10.5%) 4-5= Amarillo (63.2%) 6-8= Rojo (26.3%)	Nivel de exposición psicosocial intermedio

Tabla 7. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Exigencias Emocionales

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

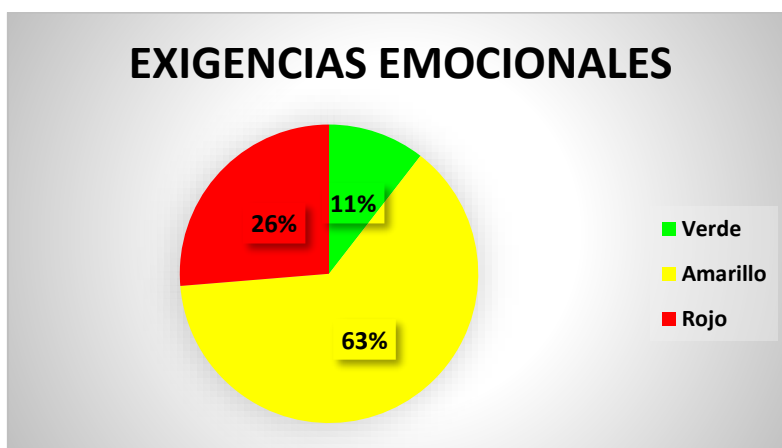


Figura 6. Resultado Dimensión Exigencias Emocionales del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Exigencias Emocionales se observó que el 63 % del personal se encuentran en categoría amarilla, lo cual representa un nivel de exposición intermedio, un 26% en nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud y apenas un 11% en un nivel de exposición psicosocial favorable para la salud. En este caso la mayor parte del personal sabe manejar las emociones derivadas de la interacción con los pacientes, sin llegar a afectarse directamente y significativamente por los problemas que adolecen a sus pacientes.

4.1.8 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Ritmo de Trabajo.

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Ritmo de Trabajo	0-1= Verde (10.5%) 2-3= Amarillo (10.5%) 4-8= Rojo (78.9%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Tabla 8. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Ritmo de Trabajo

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

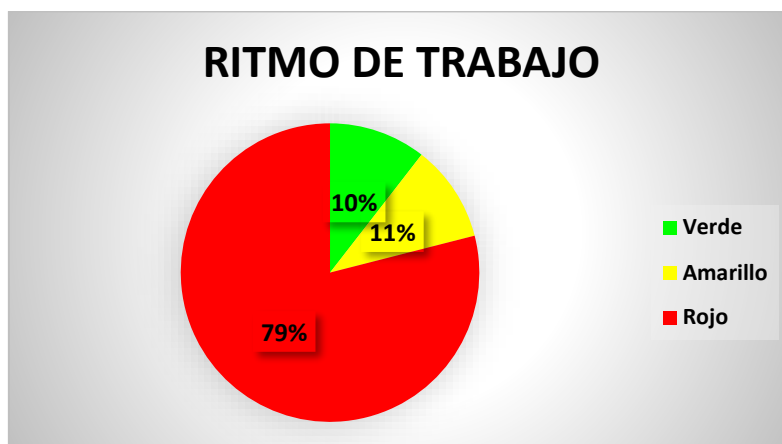


Figura 7. Resultado Dimensión Ritmo de Trabajo del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Ritmo de Trabajo se observó que mayoritariamente un 79 % del personal se encuentran en categoría roja lo cual representa un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, un 11% con nivel intermedio y el 10% en un nivel de exposición psicosocial favorable para la salud. Existe una alta demanda de realizar las actividades laborales de una manera rápida durante la mayor parte del tiempo durante la jornada laboral, lo cual resulta agotante y extenuante en el personal.

4.1.9 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Influencia

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Influencia	8-6= Verde (0%) 5-4 Amarillo (21.1%) 3-0= Rojo (78.9%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Tabla 9. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Influencia

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

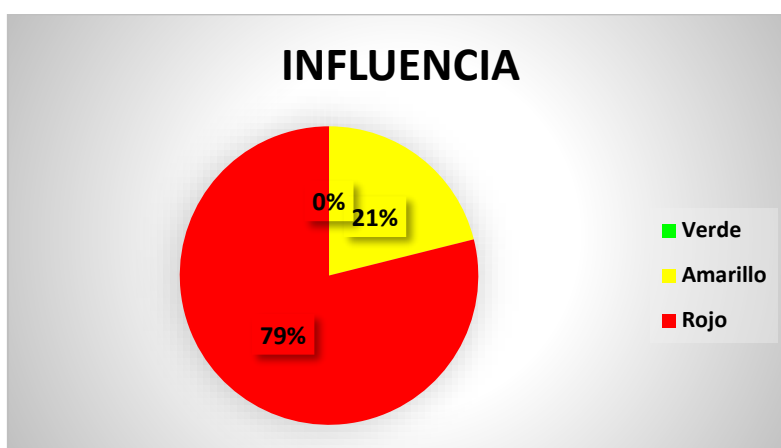


Figura 8. Resultado Influencia del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Influencia se observó que el 79 % del personal se encuentran en categoría roja lo cual representa un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, y un 21% con nivel intermedio sin existir personal que se encuentre con una categorización favorable para la salud. Dentro de esta dimensión se pudo determinar que los trabajadores no tienen influencia sobre como desempeñar su trabajo, así como tampoco tienen injerencia en las decisiones que se derivan dando poca pertenencia al trabajo en el personal.

4.1.10 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Posibilidades de Desarrollo

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Posibilidades de Desarrollo	8-6= Verde (5.3%) 5-4 Amarillo (42.1%) 3-0= Rojo (52.6%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Tabla 10. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Posibilidades de Desarrollo

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar



Figura 9. Resultado Posibilidades de Desarrollo del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Posibilidades de Desarrollo del personal de Imagenología se observó que el 63 % del personal se encuentran en categoría roja lo cual representa un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, un 33% con nivel intermedio y apenas el 4% del personal se encontró con una categorización favorable para la salud. Dentro de esta dimensión se determinó que no existe posibilidad de aprendizaje continuo durante el desarrollo de las tareas, así como tampoco permite poner en práctica nuevas destrezas ya sea por falta de apoyo o equipamiento.

4.1.11 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Sentido del Trabajo

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Sentido del Trabajo	8-7= Verde (21.1%) 6 Amarillo (78.9%) 5-0= Rojo (0%)	Nivel de exposición psicosocial intermedio

Tabla 11. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Sentido del Trabajo

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

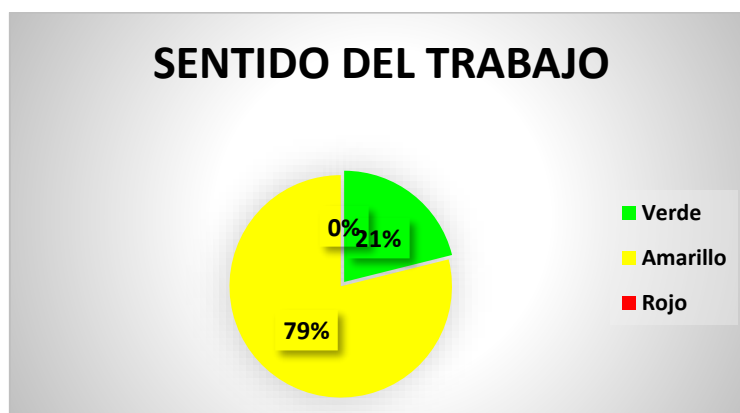


Figura 10. Resultado Sentido del Trabajo del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Sentido del Trabajo del personal de Imagenología se observó que el 79% del personal se encuentran en categoría amarilla, indicando un nivel intermedio de riesgo para la salud, y un 21% presentan un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, sin encontrar personal en riesgo en esta dimensión. En esta dimensión la mayor parte del personal sabe la importancia de sus actividades en su puesto de trabajo, pese a ello, no existe una entrega total hacia el mismo por falta de reconocimiento al mismo.

4.1.12 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Claridad de Rol

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Claridad de Rol	8= Verde (63.2%) 7-6 Amarillo (21.1%) 5-0= Rojo (15.7%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 12. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Claridad de Rol

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

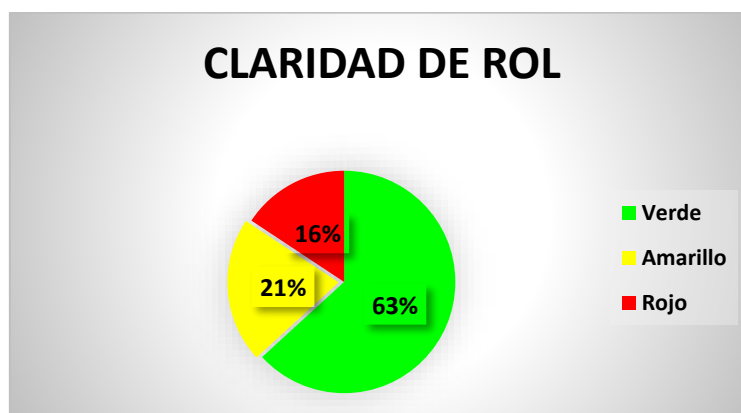


Figura 11. Resultado Claridad de Rol del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Claridad de Rol del personal de Imagenología se observó que el 63% del personal se encuentran en categoría verde indicando un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, un 21% en nivel intermedio y el 16% en categoría roja indicando un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud. En esta categoría el personal en su mayoría tiene claro las funciones que debe desempeñar y los objetivos del mismo.

4.1.13 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Conflicto de Rol

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Conflicto de Rol	0-1= Verde (5.3%) 2-3=Amarillo (10.5%) 4-8= Rojo (84.2%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 13. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Conflicto de Rol

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

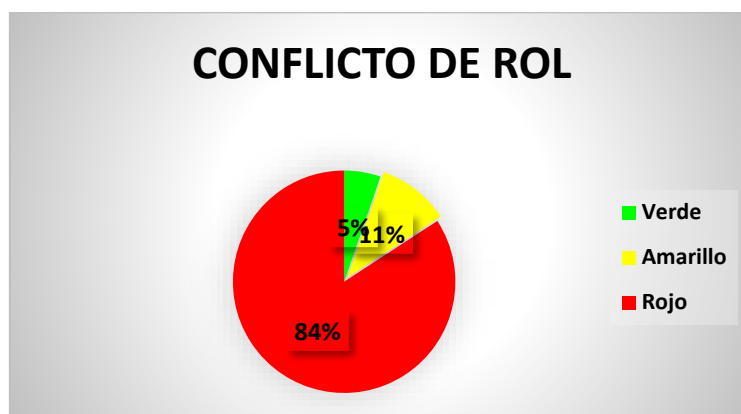


Figura 12. Resultado Conflicto de Rol del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Conflicto de Rol del personal de Imagenología se observó que el 84% del personal se encuentran en categoría roja indicando un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, un 11% en nivel intermedio y apenas el 5% en categoría verde indicando un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. En esta dimensión casi la totalidad del personal debe realizar cosas que van en contra de las funciones que están directamente a su cargo, existiendo contradicciones entre las tareas inicialmente designadas y las que constantemente van cambiando por diversos factores.

4.1.14 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Previsibilidad

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Previsibilidad	8-7= Verde (5.3%) 6-5=Amarillo (21.1%) 4-0= Rojo (73.6%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 14. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Previsibilidad

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar



Figura 13. Resultado Dimensión Previsibilidad del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Previsibilidad del personal de Imagenología se observó que el 74% del personal se encuentran en categoría roja indicando un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, un 21% en nivel intermedio y apenas el 5% en categoría verde indicando un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. En esta dimensión existe riesgo inminente a la salud del personal debido a la falta de antelación a las cosas que se deben realizar existiendo designaciones a último momento que genera malestar en los trabajadores.

4.1.15 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Inseguridad sobre condiciones de trabajo

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo	0-1= Verde (21.1%) 2-3=Amarillo (15.7%) 4-8= Rojo (63.2%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 15. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

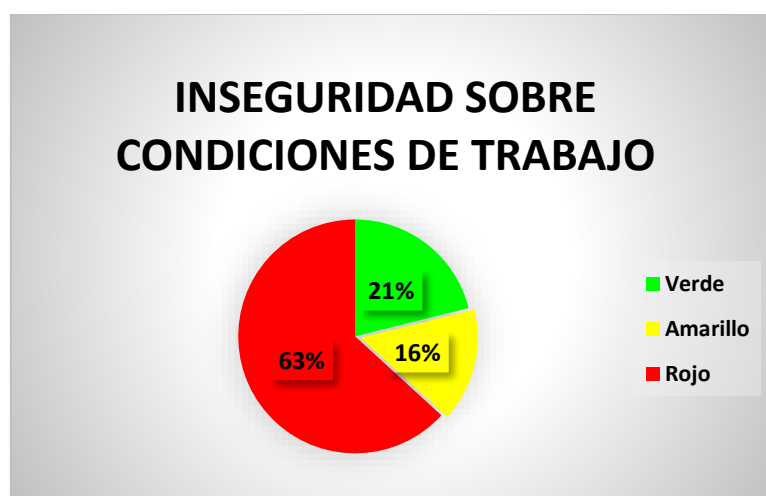


Figura 14. Resultado Dimensión Inseguridad sobre condiciones de Trabajo del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Inseguridad sobre condiciones de Trabajo del personal de Imagenología se observó que el 63% del personal se encuentran en categoría roja indicando un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, un 16% en nivel intermedio y el 21% en categoría verde indicando un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. En esta dimensión existe un alto nivel de riesgo debido al constante cambio en el horario que desempeñan, sin tener una secuencia ni estabilidad en los turnos lo que genera malestar por la falta de organización en el mismo.

4.1.16 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Inseguridad sobre el trabajo

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Inseguridad sobre el Trabajo	0-2= Verde (52.6%) 3-4=Amarillo (15.7%) 5-8= Rojo (31.6%)	Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud

Tabla 16. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Inseguridad sobre el Trabajo

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar



Figura 15. Resultado Dimensión Inseguridad sobre el Trabajo del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Inseguridad sobre el Trabajo del personal de Imagenología se observó que el 53% del personal se encuentran en categoría verde indicando un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, un 31% en categoría roja indicando un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud y el 16% en un nivel intermedio. Esto se debe a que la mayor parte del personal poseen partidas definitivas sea bajo el régimen de Código de Trabajo o como Régimen LOSEP lo cual no genera preocupación en cuanto a inestabilidad laboral.

4.1.17 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Confianza Vertical

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Confianza Vertical	8-7= Verde (0%) 6-5=Amarillo (0%) 4-0= Rojo (100%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 17. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Confianza Vertical

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

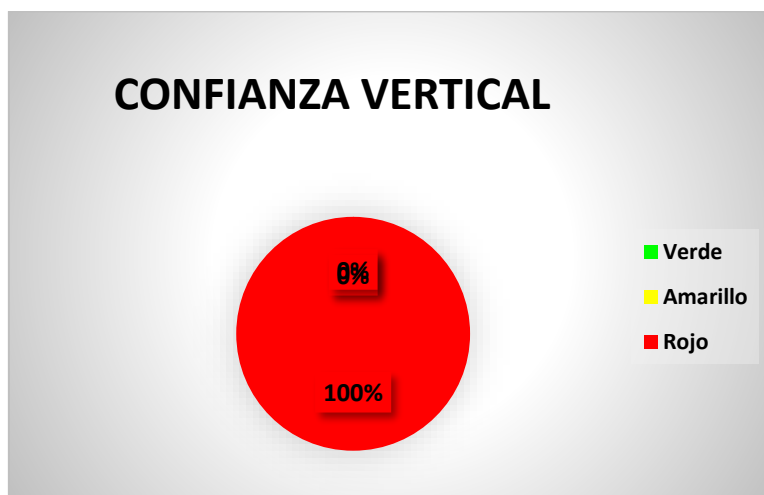


Figura 16. Resultado Dimensión Confianza Vertical del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Confianza Vertical del personal de Imagenología se observó que el 100% del personal se encuentran en categoría roja indicando un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud pues no existe confianza hacia las autoridades así como tampoco existe la empatía con los mismos pues perciben que su trabajo no es valorado y por el contrario es minimizado.

4.1.18 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Justicia

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Justicia	8-7= Verde (15.7%) 6-5=Amarillo 21.1%) 4-0= Rojo (63.2%)	Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 18. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Justicia

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

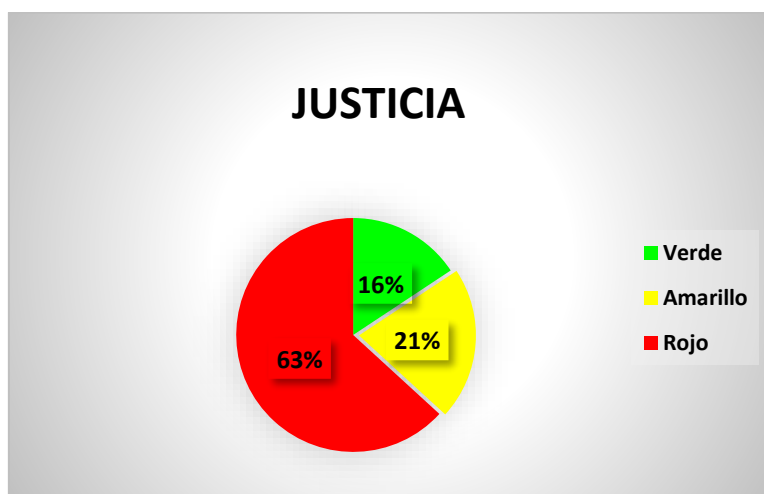


Figura 17. Resultado Dimensión Justicia del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Justicia del personal de Imagenología se observó que el 63% del personal se encuentran en categoría roja indicando un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud y el 21% en un nivel intermedio. Apenas el 16% se encuentra con un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. Esto a causa de la mala distribución de las tareas y la falta de soluciones equitativas ante los eventos que se presentan en el departamento.

4.1.19 Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial del personal de Imagenología del HPGDR a través del Cuestionario ISTAS 21 según Dimensión Calidad del Liderazgo

Dimensiones	Valor	Riesgo psicosocial
Calidad del Liderazgo	8-7= Verde (26.3%) 6-5=Amarillo (73.7%) 4-0= Rojo (0%)	Nivel de exposición psicosocial intermedio

Tabla 19. Resultado de la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial según Dimensión Calidad del Liderazgo

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

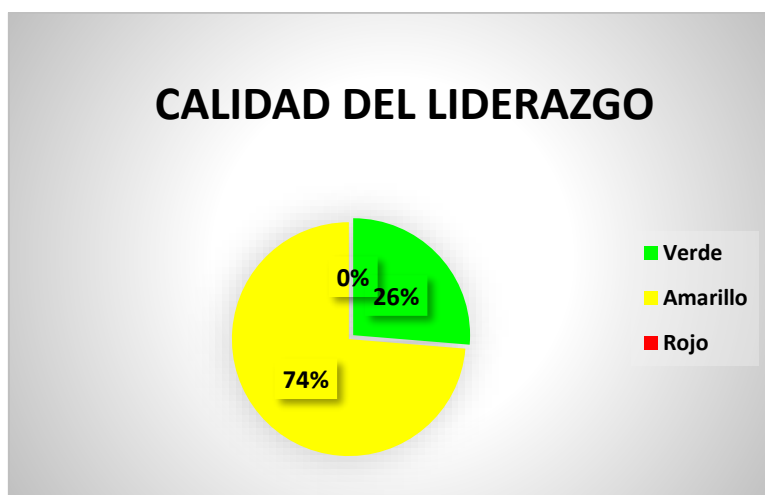


Figura 17. Resultado Dimensión Calidad del Liderazgo del Personal del Servicio de Imagenología

Elaborado por: Alejandra Monar

Análisis: En la dimensión Calidad del Liderazgo del personal de Imagenología se observó que el 74% del personal se encuentran en un nivel intermedio. Y el 26 % del personal con un riesgo de exposición psicosocial más favorable para la salud, sin existir personal en categoría roja. Lo cual se debe a una buena gestión del jefe inmediato, pero se desconoce el apoyo directo de los niveles jerárquicos superiores al mismo.

Se aplicó el test de evaluación del desempeño laboral y determinó los ítems positivos y negativos de la medición. La elaboración de test se realizó exclusivamente para esta investigación, con la participación de la directora del centro de salud, se tomó como base para el mismo el modelo del EVAL (FORMULARIO MRL-EVAL-01 - MODIFICADO), del Ministerio de Relaciones laborales (Anexo 2), constó de 8 elementos, los mismo que fueron: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de las normas.

Tabla 20. Dimensiones Test de Desempeño y Conducta Laboral

Factores únicos
1. Planificación
2. Responsabilidad
3. Iniciativa
4. Oportunidad
5. Calidad de Trabajo
6. Confiabilidad y discreción
7. Relaciones interpersonales
8. Cumplimiento de las Normas

Fuente: Test de Desempeño y conducta laboral

Elaborado Por: Alejandra Monar

El mismo que se interpretó con niveles valorativos del 1 al 5 con la siguiente descripción:

Tabla 21. Interpretación Test de Desempeño y Conducta Laboral

Calificación cuantitativa	Calificación cualitativa
33 a 40 puntos	Excelente
25 a 32 puntos	Muy Buena
17 a 24 puntos	Buena
9 a 16 puntos	Regular
0 a 8 puntos	Deficiente

Fuente: Test de Desempeño y conducta laboral

Elaborado Por: Alejandra Monar

Se realizó la validación del instrumento a través de un análisis de fiabilidad como el **Alfa de Cronbach** con un resultado de **0,92**; es decir que es un excelente test para realizar su aplicación.

Tabla 22. Análisis factorial (dimensiones) del Test de Desempeño conductual y laboral

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin	0,80
Prueba de esfericidad de Bartlett	
Chi-cuadrado	354,66
Significancia	0,000

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

Se utilizó las técnicas de análisis factorial, con el software IBM – SPSS versión 25. En la Tabla 22, se muestra la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KOM= 0,80); de igual manera la prueba de esfericidad de Bartlett, donde el coeficiente de significancia arrojó un valor= 0.000, lo que indica que existe una alta correlación entre las dimensiones con sus respectivos ítems, correspondiente a la variable de desempeño laboral, esto determina que el instrumento es válido.

Tabla 23. Análisis de comunalidades Desempeño conductual y laboral

Dimensiones	Inicial	Extracción
Planificación	1	0,774
Responsabilidad	1	0,799
Iniciativa	1	0,810
Oportunidad	1	0,877
Calidad de Trabajo	1	0,659
Confianza y Discreción	1	0,764
Relación Interpersonal	1	0,795
Cumplimiento	1	0,813

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

El análisis de comunalidades determinó valores mayores a 0,5; lo que indica que existe una correlación directa y fuerte entre los ítems y el constructo. En cuanto a la varianza, revelan un porcentaje de varianza total explicada acumulado de 78,641% (Anexo 4)

Tabla 24. Aplicación del test de desempeño conductual y laboral

Nivel de Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	13	68.42%
Buena	6	31.58%
Muy Buena	0	0%
Excelente	0	0%
Total	19	100%

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

Se encontró que la mayoría de trabajadores se ubicó entre el desempeño regular (68.42%) y el desempeño bueno (31.58%).

4.1.21 Asociación de los riesgos psicosociales con el desempeño laboral

Desempeño laboral		<i>Regular</i>	<i>Bueno</i>
Confianza Vertical	<i>Rojo</i>	10	3
	<i>Amarillo</i>		
Conflicto de Rol	<i>Rojo</i>	11	5
	<i>Amarillo</i>	1	1
Ritmo de Trabajo	<i>Rojo</i>	9	6
	<i>Amarillo</i>	1	1
Influencia	<i>Rojo</i>	10	5
	<i>Amarillo</i>	2	2
Previsibilidad	<i>Rojo</i>	10	4
	<i>Amarillo</i>	3	1
Exigencias Cuantitativas	<i>Rojo</i>	9	3
	<i>Amarillo</i>	3	1
Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo	<i>Rojo</i>	8	4
	<i>Verde</i>	1	3
Justicia	<i>Rojo</i>	9	3
	<i>Amarillo</i>	2	2
Posibilidades de Desarrollo	<i>Rojo</i>	8	2
	<i>Amarillo</i>	0	1

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado Por: Alejandra Monar

Se observó que el desempeño laboral se vio afectado y fue en su mayoría regular mientras el riesgo psicosocial se encontraba en rojo, es decir mientras más riesgo existió

4.2 DISCUSIÓN

En el presente estudio se encontró una relación entre los riesgos psicosociales y como este afecta el desempeño laboral en los trabajadores.

El 100% de la población estudiada presenta un nivel alto de exposición de riesgo en la dimensión confianza vertical, lo que indica que existe una relación de poder desigual, en la cual hay ocasiones que se presenta un trato injusto hacia los trabajadores por acciones contradictorias inadecuadas, sin existir fiabilidad alguna de los empleados hacia los directivos ya que estos no pueden expresar su opinión abiertamente por experiencias previas de inequidad organizacional.

Las dimensiones de conflicto de rol, ritmo de trabajo e influencia muestran un alto nivel de exposición en un 79%, demostrando exigencias contradictorias por realizar tareas que suponen conflictos éticos. Además, muestra el incremento en la intensidad de trabajo asignado existiendo un desbalance en la cantidad y tiempo asignado para cumplir las tareas.

El 74% de los trabajadores tienen un alto nivel de exposición en la dimensión previsibilidad, relacionado con la ausencia de información para realizar correctamente el trabajo, así como la falta de apoyo en la formación. Esto conlleva a un mayor grado de ausentismo laboral por la exigencia y presión psicológica que los trabajadores prefieren evitar.

En una revisión sistemática en el 2015, se analizó los efectos de los riesgos psicosociales en el contexto de trabajo, se incluyó 22 artículos, concluyen que la presencia de factores de riesgo psicosociales, predice el ausentismo o intención de dejar el trabajo (Fernandes & Pereira, 2015).

La investigación indica la asociación directa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, siendo así que las personas que tienen un nivel más alto de exposición en las diferentes dimensiones presentan un desempeño laboral regular (menor) en comparación con quienes no presentan un riesgo de exposición desfavorable. Lo propio se observa en la investigación que señala Páez (2020) en la que afirma que sí existe una correlación entre las variables de Desempeño Laboral y los Riesgos Psicosociales teniendo una correlación inversa; es decir, a mayor riesgo psicosocial, menor será su desempeño laboral.

El comportamiento en el Servicio de Imagenología sigue el comportamiento de lo observado en el Hospital Básico de Píllaro, donde se presentan deficiencias en el liderazgo, siendo uno de los principales factores de riesgo psicosocial y si bien en los niveles de respuesta obtenidos de la unidad hospitalaria no llegan a convertirse totalmente en desfavorables, tampoco existen

resultados favorables. Galarza et al (2021) concluyen que si bien el desempeño laboral de los trabajadores no es deficiente tampoco llega a la excelencia.

Capelo (2021) concluye en su investigación que los factores de riesgo psicosocial afectan directamente al rendimiento de los trabajadores, y a su vez estos factores influyen de forma positiva o negativa en el comportamiento del empleado, esto llevado al ámbito de la salud hace referencia a los niveles de estrés que presenta el personal, lo cual incide directamente en los niveles la calidad del servicio que se brinda a los usuarios. Por tanto, se establece que el cuidado del personal es fundamental para mantener las buenas relaciones tanto internas como externas. De este modo es necesario brindar medidas que ayuden a disminuir la exposición a estos factores que generan daño en la salud del empleado y en el desempeño del mismo.

5. MANUAL DE AFRONTAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE IMAGENOLOGIA HPGDR

Objetivo General:

- Disminuir los factores de riesgo psicosocial en el personal que labora en el Servicio de Imagenología del HPGDR

Objetivos Específicos:

- Promover actitudes receptivas a los cambios para conseguir un espacio laboral saludable.
- Propiciar la participación directa de los trabajadores con iniciativas y mejoras sobre diferentes elementos del Manual de Afrontamiento
- Socializar las medidas de prevención destinadas en base a los niveles de exposición más altos en las diferentes categorías.

Ámbito de Aplicación:

- El programa está dirigido para el personal que labora en el Servicio de Imagenología del HPGDR.

Actividades Preventivas Propuestas:

Dimensión	Causa del Riesgo	Acciones	Responsables
Ritmo de Trabajo	El trabajo debe ser realizado con rapidez, existen interferencias constantes por usuarios internos, la carga de trabajo es irregular e imprevisible. No solicitan ayuda.	<ul style="list-style-type: none"> - Reorganización del trabajo con la finalidad de establecer tiempos para pausas activas y descansos durante la jornada laboral. - Implementar técnicas de relajación física y mental 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe del Departamento - Médico Ocupacional
Posibilidades de Desarrollo	No existe posibilidades de formación y superación profesional. No existen incentivos para los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivar promoción interna de Cursos de Actualización de Conocimientos inherentes al área. - Desarrollar un programa de incentivos conforme a la 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Talento Humano

		participación de los trabajadores	
Conflicto de Rol	Reciben disposiciones contradictorias. Se asignan tareas sin los materiales e insumos necesarios para realizarlos. Ocasionalmente usuarios internos solicitan saltarse normas o para completar el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar programas de información sobre las funciones, objetivos, atribuciones, métodos y responsabilidades de cada cargo para que cada trabajador conozca las especificaciones de su cargo y del resto con el fin de evitar confusiones. - Recoger las ideas del Servicio para mejorar la calidad de atención y socializarlas hacia las autoridades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe del Departamento - Unidad de Talento Humano - Representante del Sindicato de Trabajadores
Inseguridad sobre condiciones del Trabajo	Gestión deficiente de los cambios organizativos Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> - Intervenir un despliegue de información en donde el personal se sienta respaldado mediante las leyes que amparan al trabajador. - Establecer una lista de temores de los trabajadores y en base a ello proporcionar un documento donde se detalle los derechos de los mismos y las leyes que los ampara. - Informar al personal que cualquier cambio que requiera la Institución será anunciado y explicado con anticipación por medios oficiales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe del Departamento - Dirección Médica - Unidad de Talento Humano

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

1. Se identificó la presencia de riesgos psicosociales en las dimensiones de confianza vertical, conflicto de rol, ritmo de trabajo, influencia, previsibilidad, exigencias cuantitativas, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia y posibilidades de desarrollo, en un porcentaje alto, que estaban expuestos a un nivel desfavorable para la salud y un nivel psicosocial intermedio se encontraron las dimensiones de sentido del trabajo, calidad del liderazgo y exigencias emocionales.
2. Los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal de Imagenología, influyeron de manera directa al desempeño laboral de los mismos. Mostrando que mientras mayor exposición al factor de riesgo menor era su desempeño.
3. Los manuales diseñados y modificación para la evaluación de los riesgos psicosociales, así como para la evaluación del desempeño laboral, poseen la confiabilidad adecuada para su implementación.
4. El manual de afrontamiento de los factores de riesgo psicosocial está diseñado principalmente en base a las dimensiones que mostraron un nivel de riesgo alto, desfavorable para la salud del personal.

6.2 RECOMENDACIONES

1. Aplicar el manual de afrontamiento, para la disminución de los factores de riesgo psicosociales.
2. Socializar el manual de afrontamiento a otros servicios con características similares a la población estudiada.
3. Plantear a las autoridades la importancia de los riesgos psicosociales y como estos afectan al trabajador e institución para establecer de forma conjunta programas de prevención y afrontamiento

BIBLIOGRAFÍA

- Adegi. (2013). Guía nuevo modelo de Relaciones Laborales.
- Aldrugh, S., Sardana, M., & Lessard, D. (2017). Association between Psychosocial Factors, Quality of Life and Atrial Fibrillation. *UMass Center for Clinical and Translational Science*, 3.
- Almeida-Cerreña, M. (2009). La evaluación del desempeño de los empleados públicos. En particular, el establecimiento de sistemas de evaluación del desempeño en las Administraciones locales. *Anuario de Derecho Municipal*, 115-158.
- Andina, C. (2005). Decisión 584, Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. ©Consejo Consultivo Laboral Andino - Instituto Laboral Andino.
- Aramburu, R. (Septiembre de 2013). Factores de Riesgo Psicosocial a través del Método Fpsico en una empresa de automoción de Navarra. Navarra, España.
- Aranda-Beltran, C., & Pando-Moreno, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Rev Med Urug*, 251-259.
- Asamblea del Ecuador. (2008). Constitución Política del Ecuador. Quito.
- Ballester-Arias, A. R., & García, A. M. (2017). Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de Enfermería: Revisión Sistemática y Meta-Análisis. *Rev Esp Salud Pública*, E1-E27.
- Bedoya, J. (13 de ABRIL de 2013). DSPACE UCE. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1848/1/T-UCE-0007-48.pdf>
- Calera, A. (2001). Tiempos y ritmos de trabajo. Incidencias en la salud. *ISTAS*.
- Ceballos-Vásquez, P., Rola-González, G., Hernández-Fernaund, E., Díaz-Cabrera, D., Paravicklijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 315-22.
- Cezar-Vaz, M. R., Alves Bonow, C., & Marlise, C. V. (2016). Carga de trabajo y factores asociados: estudio en un puerto marítimo de Brasil. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 10.
- Cinthya, C. R. (2021). Factores de riesgo psicosocial en el personal de salud de Hospitales de Latinoamérica. Cuenca.
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. (2006). Guía sobre factores de riesgos psicosociales. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

- Constitución de la república del Ecuador. (2008). Decreto Legislativo. Quito.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. En J. A. M.J.Schabracq, Handbook of Work and (págs. 127-146).
- De Aquer, M., & Daza, F. N. (1999). NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- De Sio, S., Cedrone, F., Greco, E., Di Traglia, M., Sanita, D., Mandolesi, D., & Stansfeld, S. (2016). Job stress: an in-depth investigation based on the HSE questionnaire and a multistep approach in order to identify the most appropriate corrective actions. Clin Ter, 143-149.
- Dirección general de la función pública. (2010). Prevención-actuación ante situaciones conflictivas y agresiones.
- ESENER. (2010). Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 16.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. Rev Saúde Pública, 2-14.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2015). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. Revista de Saúde Pública, 1-14.
- INSHT. (1999). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. España.
- INSHT. (2004). NTP 658: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. España.
- INSHT, & Ministerio de trabajo y asuntos sociales. (2000). NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. España.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2012). Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Quito.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2014). Reglamento de seguridad y salud en el trabajo en el ambito minero. Quito.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001). NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). ESPAÑA.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, E. E. (1999). Ntp 450: Factores Psicosociales: Fases para su evaluación. España: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.
- Jiménez-Barrero, E., Caicedo-Moreno, S., Joven-Arias, R., & Pulido-Gil, J. (2015). Psychosocial risk factors and burnout syndrome in workers of a recreation and

- entertainment organization for children in Bogotá D.C. *rev.univ.ind.santander.salud* , 47-60.
- Juárez- García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *salud pública de méxico*, 109-117.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 322-355.
- Leka, S., Jain, A., Cox, T., & Kortum, E. (2011). The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. *J Occup Health*, 137-43.
- Leka, S., Jaina, A., Zwetslootb, G., & Cox, T. (2010). Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. *Work & Stress*, 298-307.
- Méndez-Nénger, M. X. (2017). Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Ministerio de Salud. (1999). *Gestion de recursos humanos*.
- Molinero, E., & Cortès, I. (2005). Identificación de factores de riesgo del entorno de trabajo en un instituto de enseñanza secundaria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 38-45.
- Moreno-Jimenez, B., & Báez-León, C. (Noviembre de 2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Nogareda, C., Gracia, D. A., Martínez-Losa, J. F., Peiró, J., Duro, A., Salanova, M., . . . Melía, J. (2007). *Perspectivas de Intervención. Foment del treball nacional*.
- Ochoa-Pacheco, P. (2015). Ochoa-Pacheco P, en el año 2015 realizó un estudio sobre la “Evaluación de Riesgos psicosociales en Hospitales de Guayaquil”. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- OIT . (2016). *Estres en el trabajo: un reto colectivo, Informe para el Día Mundial de la Seguridad en el Trabajo (SafeDay)*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2008). *XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Cumbre sobre Seguridad y Salud*. Seúl.
- OIT. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

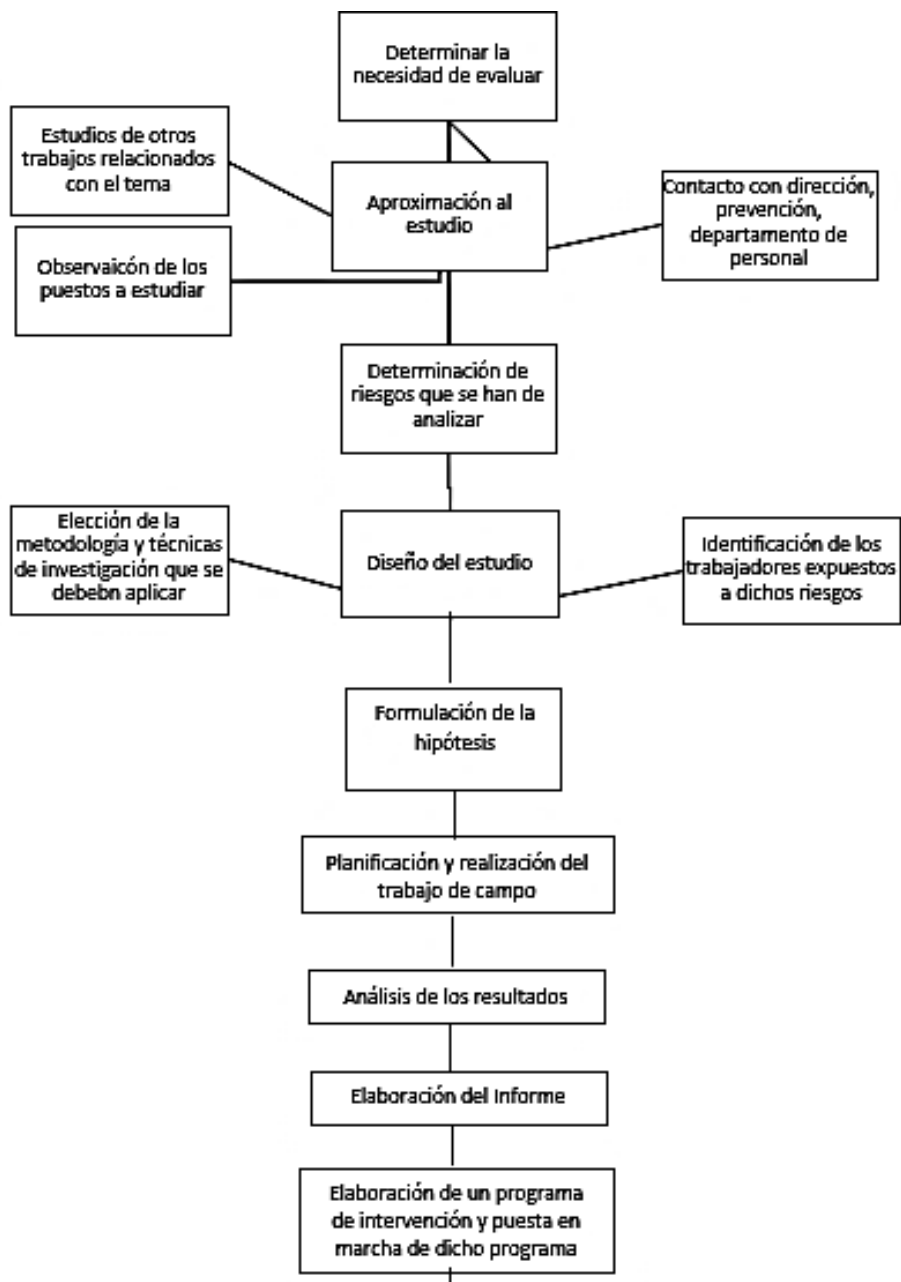
- OIT, & OMS. (1984). Informe técnico del comite mixto de OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Ginebra: Novena Reunion.
- OMS. (1995). Estrategia mundial de la Salud Ocupacional para todos. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización,. WHO.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Historia de los Esfuerzos Globales para Mejorar la Salud de los. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo, 144.
- OSHA. (2000). Occupational Safety and Health Administration.
- Parra, C. (2014). Diagnóstico y diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales en el área operativa de la empresa Deskansa S.A., en el año 2014. Recuperado el 15 de 01 de 2018, de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9876>
- Pasquel-Marcalla, L. (2014). Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral, en los. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Pérez-Bilbao, J., & Nogareda-Cuixart, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Notas Técnicas de Prevención, 6.
- Pérez-Bilbao, J., & Noguera-Cuixart, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo, 6.
- Rezzónico, R., & Linares, J. (2017). Riesgos psicosociales en el trabajo y administración del estrés laboral integrados a las estrategias de gestión de seguridad y salud ocupacional. XVII Safety, Health and Environment World Congress, 262-267.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Organizational Behavior. México: PEARSON Educación.
- Romero-Buj, D. (2008). La dimensión individual en el comportamiento organizacional. Revista Iberoamericana de psicología: Ciencia y Tecnología, 51-60.
- Rosero-Arévalo, D. (2018). Síndrome de Burnout en el Personal de Salud del Área de Emergencia del Hospital IESS Riobamba durante el Periodo Mayo-septiembre del 2017: Propuesta Alternativa. Riobamba, Chimborazo, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Salas-Castillo, R. (2015). Condiciones psicosociales de trabajo y riesgo de depresión. Veracruz: IMSS.
- Sánchez-Henríquez, J. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. pensamiento & gestión,, 54-82.

Trabajo, M. D. (2005). Código del Trabajo.

Ugt. (2010). Guía sobre factores y riesgos psicosociales.

ANEXOS

Anexo 1. Fases del Estudio Psicosocial



Fuente: NTP 450 INSHT

Elaborado Por: Alejandra Monar

Anexo 2. Cuestionario ISTAS 21. Versión Corta

EXIGENCIAS Y CONTENIDOS DE TU TRABAJO					
CON QUE FRECUENCIA	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0
EN QUE MEDIDA	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUN CASO
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0

20.¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
EN ESTOS MOMENTOS ESTAS PREOCUPADO O PRECUPADA POR	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUN CASO
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
EN QUE MEDIDA	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUN CASO
25.¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26.¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27.¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28.¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

Anexo 3. Tabla para interpretación de Resultados del Cuestionario ISTAS 21

Dimensiones	Tu puntuación	Puntuaciones de referencia para la salud		
		Verde (situación más favorable)	Amarillo (intermedia)	Rojo (situación más desfavorable)
Exigencias cuantitativas	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 1 y 2	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Doble presencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 3 y 4	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Exigencias emocionales	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 5 y 9	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Ritmo de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 6 y 10	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Influencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 7 y 8	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Posibilidades de desarrollo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 11 y 12	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Sentido del trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 13 y 14	8 a 7	6	5 a 0
Claridad de rol	Suma los puntos de tus respuestas	8	7 a 6	5 a 0

	a las PREGUNTAS 15 y 16			
Conflicto de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 17 y 18	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Previsibilidad	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 19 y 20	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 21 y 22	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Inseguridad sobre el empleo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 23 y 24	0 a 2	3 a 4	5 a 8
Confianza vertical	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 25 y 26	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Justicia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 27 y 28	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Calidad del liderazgo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 29 y 30	8 a 7	6 a 5	4 a 0

Anexo 4. Varianza Eval Modificado para la Investigación

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,250	65,625	65,625	5,250	65,625	65,625
2	1,041	13,016	78,641	1,041	13,016	78,641
3	,543	6,783	85,425			
4	,409	5,110	90,535			
5	,272	3,404	93,939			
6	,238	2,981	96,920			
7	,196	2,455	99,375			
8	,050	,625	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 5.

Correlaciones

		DESEMP LABORAL	INFLUENCIA	RITM TRAB	EXIG CUANT	POSIB DESARROLLO	CONFLICTO ROL	PREVISIB ILIDAD	INSEGC NDTRAB	JUSTICIA	CONFIAN ZAVERTI CAL
DESEMP LABORAL	Correlación de Pearson	1	,760**	,712**	,880**	,731**	,595**	,820**	,937**	,906**	. ^b
	Sig. (bilateral)		,000	,001	,000	,000	,007	,000	,000	,000	.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
INFLUENCIA	Correlación de Pearson	,760**	1	,936**	,841**	,628**	,782**	,851**	,811**	,900**	. ^b
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
RITM TRAB	Correlación de Pearson	,712**	,936**	1	,841**	,655**	,887**	,868**	,759**	,843**	. ^b
	Sig. (bilateral)	,001	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,000	.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
EXIG CUANT	Correlación de Pearson	,880**	,841**	,841**	1	,792**	,792**	,845**	,939**	,963**	. ^b
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
POSIB DESARROLL O	Correlación de Pearson	,731**	,628**	,655**	,792**	1	,661**	,755**	,780**	,782**	. ^b
	Sig. (bilateral)	,000	,004	,002	,000		,002	,000	,000	,000	.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
CONFLICTO ROL	Correlación de Pearson	,595**	,782**	,887**	,792**	,661**	1	,844**	,635**	,704**	. ^b
	Sig. (bilateral)	,007	,000	,000	,000	,002		,000	,004	,001	.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
PREVISIB ILIDAD	Correlación de Pearson	,820**	,851**	,868**	,845**	,755**	,844**	1	,875**	,857**	. ^b
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

INSEGCONDTRAB	Correlación de Pearson	,937**	,811**	,759**	,939**	,780**	,635**	,875**	1	,967**	. ^b
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000		,000	.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
JUSTICIA	Correlación de Pearson	,906**	,900**	,843**	,963**	,782**	,704**	,857**	,967**	1	. ^b
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		.
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
CONFIANZAVERTICAL	Correlación de Pearson	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b	. ^b
	Sig. (bilateral)
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

b. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las variables es constante.