



**República del Ecuador**

**Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil**

**Trabajo de Titulación**

**Para la Obtención del Título de:**

**Psicóloga Laboral y Organizacional**

**Tema:**

**Plan Organizacional para potenciar el área de talento humano basado en riesgos psicosociales detectados en servidores del Distrito 12D04 Salud de la ciudad de Ventanas.**

**Autor:**

**Zulay Mariana Oña Nivelá**

**Director del Trabajo de Titulación:**

**PhD. Gustavo La Mota Terranova**

**2020**

**Guayaquil – Ecuador**

## **AGRADECIMIENTO**

En estas líneas deseo expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil sus autoridades y maestros por inducirme a la clave del éxito, porque sin ellos nada de esto estuviera estructurado con bases firmes y fuertes de conocimiento. Por la facilidad en sus modalidades ya que gracias a mi Modalidad Semipresencial he logrado alcanzar mi título profesional y a la vez desempeñarme en el ámbito laboral, busque muchas instituciones que me brinden esta oportunidad y solo la UTEG me acogió de la mejor forma, dando hoy la dicha de ser una Psicóloga Laboral y Empresarial de la República del Ecuador con varios años de experiencia, en el campo del Talento Humano.

## **DEDICATORIA**

A mi madre Mariana Nivelá, a mi padre Luis Oña y a mi esposo Daniel Díaz que son la motivación de mi vida, y las ganas para salir adelante, a ellos principalmente les dedico este artículo que contiene todo mi esfuerzo durante este tiempo de estudio, tiempo sacrificado pero bendecido a la vez, fines de semana privados de diversión y unión familiar, pero superados con la comprensión y compañía de ellos, que por el amor inmenso que me tienen los hacia desde: desvelarse estudiando conmigo hasta acompañarme a la puerta de la UTEG con la finalidad que no me suceda nada durante el trayecto de mi casa hasta el retorno a la misma. No me queda más que decirles gracias este logro es también de ustedes.

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones, pertenece exclusivamente al autor.

.....  
Zulay Mariana Oña Nivelá

# **PLAN ORGANIZACIONAL PARA POTENCIAR EL ÁREA DE TALENTO HUMANO BASADO EN RIESGOS PSICOSOCIALES DETECTADOS EN SERVIDORES DEL DISTRITO 12D04 SALUD DE LA CIUDAD DE VENTANAS**

**Zulay Mariana Oña Nivelá**  
**zulay\_m25@hotmail.com**

## **RESUMEN**

El presente artículo académico está enfocado en la identificación de los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud y seguridad laboral de los servidores que prestan sus servicios en la Dirección Distrital 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud. Basado en el antecedente de (Moreno Alestedt et al., 2018) quien: diseño y valido cuestionario para el diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas, se decide utilizar en el estudio como instrumento de recopilación de la información el Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, validado en la actualidad correctamente y con amparo legal por el Ministerio de Trabajo - MDT, el cual es aplicado en evaluación de estado inicial a los 171 servidores considerados en calidad de muestra entre los cuales se encuentran profesionales de la salud, personal administrativos y trabajadores que laboran en la institución. Consiguiendo así datos reales los mismos que determinan las variables principales para la crear de un plan organizacional para potenciar el servicio en el área de talento humano de la Dirección Distrital 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud, basado en riesgos psicosociales objetivo general del presente estudio. Siendo la investigación de modelo analítico - descriptivo, como resultado se confirmó que existen riesgos psicosociales medios y bajos que ameritan de atención por lo que se plantea un esquema con las acciones a realizar en el plan organizacional.

**Palabras Claves:** Plan Organizacional, Riesgos Psicosociales; Talento Humano; Ventanas.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Los principales antecedentes que se puede encontrar sobre riesgos laborales remontan a la época de los egipcios, donde se consideraba varias formas para entender la causa de los males que los esclavos padecían en su ambiente laboral, tales como: intoxicaciones por el ambiente donde se desempeñaban, así mismo, en esta era se encontraban herramientas tales como arneses y sandalias, que eran utilizados para la protección en sus tareas. Faraones como Ramsés II observaron que a base de una buena alimentación y el descanso necesario en los empleados, generaban un mayor nivel de trabajo y un mejor desempeño al realizar las construcciones para los templos (Gallegos, 2012), bajo este énfasis al enfocarnos en riesgos psicosociales se considera que tanto en los países en desarrollo como en los Estados industrializados, el medio ambiente de trabajo y el marco de vida pueden provocar la experimentación de efectos negativos en su seguridad y salud cuya importancia relativa para la aparición de enfermedades puede variar ampliamente (Organización Internacional del Trabajo, 2019, s. f.). Siendo el trabajo en el paso de la historia un conflicto ante la salud. Los contextos laborales han creado una inminencia a la salud que han recaído en eventos y enfermedades organizacionales (Moreno Jiménez, 2011).

Se entiende por riesgos psicosociales en el trabajo a aquellos factores que se relacionan entre la situación laboral, la tarea o función que desempeña el individuo, el ambiente laboral, la consideración que recibe en el trabajo, por una parte, y por otra, los conocimientos, fortalezas y debilidades, además del bienestar de la persona como tal en su ámbito personal. (Castillo Orellana, 2016). Partiendo de esta definición en los sitios laborales a nivel mundial hoy en día han iniciado un proceso de cambio, promoción y prevención de la salud en el trabajo, así como la forma en cómo se le da al trabajador en el contexto profesional.

En Ecuador se efectuaron varias investigaciones para analizar estos elementos de conflicto, no obstante, es escasa la comprensión que se tiene de este fenómeno examinado, hasta cuando el ministerio pertinente de gestionar seguridad y salud en el trabajo realiza la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo presentando como herramienta de análisis del Cuestionario Riesgos Psicosociales, con un marco legal que respalda su ejecución en operaciones de aspectos relacionados a la seguridad y salud en el lugar de labores de la persona, los cuales, se relacionan al Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, además, de las siguientes leyes: Normas, Convenios, Código del Trabajo, entre otras. El antecedente y pobreza en publicaciones en cuanto a planes organizacionales en referencia a resultados obtenidos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidos por el MDT, deja claro que existen instituciones del estado que necesitan ser evaluadas.

Por tal razón, este estudio está enfocado en la creación de un plan organizacional para potenciar el servicio en el área de talento humano de la Dirección Distrital 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud, institución perteneciente al Ministerio de Salud Pública, como Sede en la Ciudad de Ventanas, Provincia de Los Ríos (Ministerio de Salud Pública, 2013, s. f.), con su estructura legalmente conformada de acuerdo al estatuto por procesos, (Vance, 2012) basado en los riesgos psicosociales que den como resultado los indicadores del cuestionario establecido por el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo (Lara et al., 2018) y aplicado a los servidores públicos de esta institución.

## 2. METODOLOGÍA

Este artículo esta basa en un estudio analítico - descriptivo, cualitativo de corte transversal, no experimental. Considerando una fuente primaria como el Cuestionario De Evaluación Psicosocial En Espacios Laborales validado respectivamente por el MDT.

De una población a 310 servidores públicos quienes laboran en la Dirección Distrital 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud, se considera para el estudio una muestra de 171 servidores la cual fue obtenida mediante RAOSOFT – Sample size calculator (Calculadora de tamaño de muestra) (Raosoft, 2004) incluyendo personal administrativo, profesionales de la salud y trabajadores, datos obtenidos por el método de aplicación correo electrónico los mismos que son consolidados en la base de datos de "cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales", respectivamente validada por el Ministerio de Trabajo, obteniéndose de esta forma los resultados para el cumplimiento de los objetivos general y específicos planteados en el presente estudio los cuales consisten principalmente en la categorización de riesgos laborales para de manera posterior se cree un plan organizacional que sirva en mejora del área de talento humano de la Dirección Distrital 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud.

## 3. RESULTADOS

Con respecto a los cuestionarios aplicados en el presente estudio se obtiene:

**Tabla 1:** Dimensiones porcentuales de los cuestionarios de evaluación psicosocial en espacios laborales aplicados a los servidores del Distrito 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	74%	22%	4%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	88%	12%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	81%	15%	5%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	77%	22%	2%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	48%	49%	4%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	71%	28%	1%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	89%	11%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	70%	25%	6%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	90%	7%	3%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	81%	19%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	49%	40%	12%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	68%	29%	2%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	87%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	58%	39%	2%

**Fuente:** Base De Datos "Cuestionario De Evaluación Psicosocial En Espacios (2019)

**Elaborado:** (Ministerio del Trabajo, s. f.)

**Tabla 2:** Resultado Global de los cuestionarios de evaluación psicosocial en espacios laborales aplicados a los servidores del Distrito 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud.

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Resultado general de la estimación de inseguridad psicosocial	86%	14%	0%

**Fuente:** Base De Datos "Cuestionario De Evaluación Psicosocial En Espacios" (2019)

**Elaborado:** (Ministerio del Trabajo, s. f.)

**Tabla 3:** Interpretación de resultados de los cuestionarios de evaluación psicosocial en espacios laborales aplicados a los servidores del Distrito 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud.

## INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**RIESGO BAJO:** Concierno a un alcance mínimo de afectación para la seguridad y salud, por esto, en un periodo corto no presenta efectos perjudiciales. Pueden ser controlados mediante la ejecución de observaciones habituales de la frecuencia y posibilidad de que suceda un padecimiento ocupacional; las operaciones partirán orientadas a avalar que el nivel actual se conserve.

**RIESGO MEDIO** Su alcance se considera moderado tanto para la seguridad como para la salud, por ende, el periodo en el que afectaría a estas variables es de mediano plazo. Las repercusiones serían nocivas para el físico de las personas y generaría padecimientos laborales. De no ejecutarse acciones de prevención de forma constante, las cuales, deben realizarse de acuerdo a cada particularidad de las personas, los perjuicios pueden ser mayores.

**RIESGO ALTO:** A diferencia de los riesgos anteriores, este posee una incidencia elevada de peligrosidad. Por sus características es intolerable para la seguridad y salud de la gente, lo cual, provoca alteraciones peligrosas al cuerpo de las personas de forma inmediata; para disminuir el posible incremento de aparición es pertinente adaptar medidas de prevención a cada situación específica del entorno.

**Fuente:** Base De Datos "Cuestionario De Evaluación Psicosocial En Espacios (2019)

**Elaborado:** (Ministerio del Trabajo, s. f.)

## 4. CONCLUSIONES

En las conclusiones del presente estudio se demuestra en referencia a la Identificación, Categorización y Selección de dimensiones de los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de los servidores que laboran en la Dirección Distrital 12D04 Quinsaloma Ventanas Salud, los cuales fueron considerados objetivos específicos, que la institución cuenta con servidores inmersos en riesgos psicosociales medios y bajos, tal como se describe en los resultados. Se visualiza una exigencia en la institución de la creación y posterior implementación de un plan organizacional en el área de Talento Humano, con cuyas acciones sirva en mejora de la salud y seguridad ocupacional de los profesionales de la salud, personal administrativo y trabajadores que laboran en esta casa de salud. Por lo que se plantea un esquema en calidad de propuesta con acciones a considerar por el área de Talento Humano, con la finalidad de potenciarla en mejora de los servidores de acuerdo a los riesgos laborales encontrados en el estudio me permite describir que los ITEMS más sensibles son los siguientes, categorizados de acuerdo a riesgos y sus dimensiones:

- Riesgos Medios, Dimensiones e Items con mayor Impacto son: Organización del trabajo  
Item: 22.- Aquí se indica que la falta de reuniones impiden un adecuado alcance de objetivos. Otros

puntos importantes Item: 47.- Que hace referencia a la falta de una buena infraestructura, equipamiento y entornos que provocarían posibles riesgos en la zona de trabajo, de lo cual se plantea realizar las siguientes actividades: Elaborar cronogramas de reuniones de trabajo con los diversos procesos para una mejor planificación de las actividades. Poner en conocimiento de la máxima autoridad el sentir de los servidores para que sean considerados en las planificaciones institucionales, y Realizar socialización con el medico ocupacional sobre temas de seguridad y salud en el trabajo. Poner en conocimiento de la máxima autoridad este ITEM de tal forma que considere la reestructuración de espacios, compra de uniformes y prendas de protección para los servidores que laboran en la institución., distribuidas respectivamente.

- Riesgos Bajos, Dimensiones e Items con mayor Impacto son: La recuperación, Item 27.- El empleado o miembro de la empresa no cuenta con disponibilidad de tiempo para analizar su desempeño, de lo cual se plantea realizar las siguientes actividades: Realizar socialización de manual de funciones de cada uno de los servidores que laboran en la institución de tal forma que conozcan sus competencias y no se sientan con incertidumbre en cuanto a su desempeño laboral y Planificar capacitaciones de acuerdo a las necesidades que obliga el puesto para una mejor organización en el tiempo.

## **Bibliografía**

Álvarez, N., Murcia, B., & Urieles, L. (2010). IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CAUSANTES DE ESTRÉS LABORAL EN LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE URBANO AFILIADOS A LA COOPERATIVA COOTRANSURB DE LA CIUDAD DE CARTAGENA, PARA PROPONER ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN AL AREA DE SALUD OCUPACIONAL Y RR.HH. 70.

Andramuño, C. (2019). Inicio de sesión en el cliente web de Zimbra. <https://mail.distrito12d04.saludzona5.gob.ec/>

Baez, C. (2010). Formas y eventos laborales, causas, secuelas y reglas. 189.

Castillo Orellana, P. E. (2016). Dra. Castillo Orellana Patricia Elizabeth. Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Maestría en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional., 118.

Conferencia Internacional del Trabajo. (2019, junio 21). Crear Norma en contra de la violencia y maltrato laboral [Noticia]. [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_711359/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm)

Del Pozo, H. (2014). CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL. 144.

Diaz, D. R. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. 79.

Gallegos, W. L. A. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD HISTORICAL REVIEW ABOUT OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD OCCUPATIONAL HEALTH AND INDUSTRIAL INDUSTRIAL SAFETY. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2012, 8.

González Castaño, A. C. G., & Caicedo Murcia, V. L. (2019). Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa Avante Gestión Empresarial SAS y Medición del Nivel de Estrés en sus Trabajadores. RIESGO PSICOSOCIAL EN AVANTE GESTIÓN EMPRESARIAL SAS Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa Avante Gestión Empresarial SAS y Medición del Nivel de Estrés en sus Trabajadores Andrea Catalina González Castaño Vivian Lucia Caicedo Murcia Universidad Distrital “Francisco José de Caldas”, 77.

Lara, P. D. J., Gómez, P. D. A., Peñafiel, M. Á., Játiva, M. M. V., Pando, K., Pulla, M. V., Castelo, M. A., Cazorla, M. C., Moreno, M. L., Correa, M. P., Martínez, M. D., Suasnavas, M. P., Yturalde, I. J., López, I. F., Alzamora, I. W., Chuquín, I. P., Portillo, I. C., Romero, I. J., Chicaiza, I. M., ... Salvador, M. D. (2018). Test de Evaluacion de Riesgos Laborales. 29.

Martinez, R. (2019). SPRYN - MINISTERIO DE FINANZAS. <https://spryn.finanzas.gob.ec/esipren-web/>

Medición de los riesgos psicosociales del personal operativo (video vigilancia y receptores de llamadas) de una Institución Pública de la Ciudad de Cuenca. (s. f.). Recuperado 13 de mayo de 2020, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9354/1/14996.pdf>

Ministerio de Salud Publica, 2013. (s. f.). Recuperado 12 de mayo de 2020, de <http://instituciones.msp.gob.ec/somossalud/images/documentos/guia/acuerdosM/4521.pdf>

Ministerio del Trabajo. (s. f.). Seguridad y Salud en el Trabajo – Ministerio del Trabajo. Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado 12 de mayo de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Moreno Alestedt, L. T., Vaca Morales, S. M., Martínez Changuan, D. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., Cárdenas Moncayo, I. M., & Gómez García, A. R. (2018). Creacion de herramienta para analisis de riesgos laborales. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 160-168. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>

Organización Internacional del Trabajo, 2019. (s. f.). Recuperado 12 de mayo de 2020, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Ed.). (2017). Boletín Internacional de Investigación Sindical – 2016, vol. 8, núm. 1-2. 8, 147.

Raosoft. (2004). Sample Size Calculator by Raosoft, Inc. <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

Sainz de Vicuña Ancín, J. M. (2019). El plan estratégico en la práctica—Empresa. [www.esic.edu/editorial](http://www.esic.edu/editorial).

[https://esic.edu/editorial/editorial\\_producto.php?t=El+plan+estrat%E9gico+en+la+pr%E1ctica&isbn=9788417129125](https://esic.edu/editorial/editorial_producto.php?t=El+plan+estrat%E9gico+en+la+pr%E1ctica&isbn=9788417129125)

Vance, M. C. (2012). Acuerdo Ministerial No. 00001034. 168.