



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

**DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTES EN
LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN
ECOLÓGICA (QUITO) OCTUBRE-NOVIEMBRE 2022.**

Profesor

Dra. Laura Flores Rodríguez

Autor (es)

Arelis Abril Garófalo

Nicole Samantha Egas González

2022

RESUMEN

El fin del presente proyecto es la identificación temprana de factores de riesgo psicosociales que se encuentran en los funcionarios del "Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica" (MAATE). El estudio recopiló los datos por medio de las encuestas "Condiciones de trabajo y salud en América Latina. 2da versión" y "Cuestionario SUSES/ISTAS 21, versión breve" que evalúan las condiciones laborales y miden el grado de peligro psicosocial presente en el puesto de trabajo respectivamente. Se realizó el análisis con una muestra de 50 trabajadores, de diferentes áreas laborales, en donde en base a los factores analizados de tipo organizacional, del trabajo y de la salud, se lograron identificar los factores de riesgo de la salud y en la carga laboral, ($p < 0.05$) en el grupo de trabajadores que tienen más de un trabajo y aquellos que perciben tipos de contratos eventuales o inciertos y que tienen como consecuencia la manifestación de enfermedades laborales. Además, se logró valorar el grado de afectación de los riesgos psicosociales presentes, donde el riesgo más alto corresponde al 54% y 68% de los evaluados, no perciben que su trabajo sea recompensado de manera adecuada y no logran sobrellevar relaciones extra laborales, como se menciona en la literatura, de la misma manera a través de un análisis modelo de regresión logística se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención y el nivel de educación entre los trabajadores.

Palabras clave:

Trabajo, Psicosociales, Factores, Riesgo, Salud, Trabajadores, Organizacional

ABSTRACT

The purpose of this project is the early identification of psychosocial risk factors found in the workers of the " Ministry of Environment, Water, and Ecological Transition". The study collected the data anonymously, through the surveys "Working conditions and health in Latin America. 2nd version" and "SUSESO/ISTAS 21, brief version questionnaire" that evaluate working conditions and measure the level of psychosocial danger present in the participants. The analysis was carried out with a sample of 50 workers, from different work departments, where based on the organizational, work and health factors analyzed, it was possible to identify the risk factors for health and workload, where p value <0.05, in the group of workers who have more than one job and those who perceive uncertain types of contracts and which result in the appearance of occupational diseases. In addition, it was possible to value the degree of affectation of the present psychosocial risks, where the highest risk corresponds to 54% and 68% of those evaluated, do not perceive that their work is rewarded and they cannot cope with extra-labor relationships, such as is mentioned in the literature, in the same way through a logistic regression model analysis it was determined that there is a statistically significant relationship between the variables in question and the level of education among workers.

Keywords:

Work, Psychosocial, Factors, Risk, Health, Workers, Organizational

ÍNDICE DEL CONTENIDO

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.	8
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
REVISIÓN DE LITERATURA.....	9
JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	16
METODOLOGÍA	16
RESULTADOS	19
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	29
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla descriptiva de las características demográficas de los 50 trabajadores del MAATE en la ciudad de Quito.	19
Tabla 2. Tabla de contingencia de 50 trabajadores del MAATE según el Nivel de Riesgo Psicosocial valorado en las 3 dimensiones del cuestionario SUSESO/ISTAS 21.....	22
Tabla 3. Tabla de contingencia de 50 trabajadores del MAATE según el Nivel de Riesgo Psicosocial valorado en las 2 dimensiones del cuestionario SUSESO/ISTAS 21.....	23
Tabla 4. Tabla de prevalencia del nivel del riesgo psicosocial alto en los 50 participantes en las 5 dimensiones según características demográficas y condiciones laborales. ...	25
Tabla 5. Tabla de prevalencia de los factores de riesgo psicosocial estudiados en los 50 participantes.	27
Tabla 6. Tabla de resultados de Modelos de regresión Logística de la prevalencia de los factores psicosociales en los 50 participantes.....	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Prevalencia de niveles de riesgo por dimensión.....	28
---	----

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

De acuerdo con la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), el trabajo es el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.”

En la actualidad debido al desarrollo tecnológico e industrial, el trabajo es la actividad considerada más importante que permite el desarrollo de la sociedad y del ser humano, por lo que requiere de una organización o configuración administrativa, económica, estructural de alta exigencia para el trabajador que lleva consigo consecuencias positivas y negativas para el mismo y para todo su entorno. (Unda, 2016)

A medida que pasa el tiempo, y aumentan los tipos de comercios y las formas de trabajo, a su vez aumentan las exigencias a las que está expuesto el trabajador, sean físicas, mentales o psicológicas que como considera Neffa (2015) “son la fuente de fatiga” que da lugar al desarrollo de enfermedades o accidentes laborales.

Es por eso que la OIT, ha incorporado el concepto de “trabajo decente” que explica el contexto laboral saludable básico al que se regirá el trabajador, y que además tiene como fin proporcionar, respetar y validar los derechos del trabajador, para disminuir las acciones o conductas que puedan ser nocivas para la salud del mismo.

Un ejemplo de la carencia del mismo, se presentó a raíz de los problemas por falta de personal de primera línea durante el desarrollo de la pandemia global por COVID-19, se pudo identificar que la mayoría de instituciones no cuentan con sistemas que supervisen el cumplimiento de los deberes y los derechos dentro del lugar de trabajo y un sistema de control de salud de los empleados, tanto física como psicológica y aunque es un problema de larga data, no se evidenció la gravedad sino, hasta que el cansancio y el contagio exacerbaban la escasez de trabajadores.

Las consecuencias notables fueron la disminución de la productividad y efectividad de realizar un trabajo, independientemente del área laboral, las motivaciones individuales de cada persona que permiten la adaptación en las diferentes condiciones de trabajo dependían de los factores psicosociales relacionados al mismo. (Fernandez, 2011)

El sistema de organización de una empresa, es lo que define Fernández (2011), como el sistema que permite la realización del trabajador, en donde explica que de acuerdo a

la interacción que este realice en su entorno laboral, como en el extralaboral, influye de manera directa sobre la salud del empleado mejorando también su satisfacción, rendimiento laboral, el nivel de exigencias laborales, el apoyo de superiores, el reconocimiento adecuado del trabajo y las relaciones interpersonales del medio intra laboral y extralaboral, que son los considerados factores de riesgo psicosocial.

Cuando las exigencias dentro del entorno laboral o fuera del mismo, superan la capacidad de adaptación del trabajador, como consecuencia aparece el estrés o distrés, el acoso laboral y/o sexual y la violencia, que son los considerados riesgos psicosociales.

El correcto desempeño de la empresa y del trabajador depende del sistema de organización laboral, este es la clave para identificar de manera temprana qué dimensión deberá ser corregida, estableciendo estrategias de diagnóstico temprano y prevención.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial presentes en los funcionarios del “Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica” (Quito)?

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los funcionarios del Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica (Quito) en el periodo octubre-noviembre 2022.

Objetivos específicos

Analizar la información socio demográfica de la población estudiada.

Identificar factores de riesgo psicosocial laboral relacionados con las condiciones de trabajo y su organización, en los funcionarios del “Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica (MAATE)”.

Interpretar los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores a través de los cuestionarios “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica y SUSESO/ISTAS 21”.

Revisión de literatura

A medida que han transcurrido los años, el concepto del trabajo ha tomado diferentes significados, desde considerarse una actividad exclusiva para esclavos, una actividad discriminada y rechazada, hasta convertirse en el eje central de una sociedad moderna. Actualmente el trabajo representa “la fuente principal de provisión de medios materiales” que son requeridos para la supervivencia del ser humano. (Romero, 2017)

Dimensiones del trabajo

Para el estudio de las dimensiones del trabajo se ha otorgado una clasificación, que define al ámbito laboral en el que se desarrollan los trabajadores. De acuerdo con varios autores las dimensiones pueden ser objetivas o subjetivas, en donde el primero se refiere al servicio que ofrece el trabajo y el segundo indica el desarrollo personal del trabajador que realiza u ofrece este servicio. (Temkin, 2018)

Las dimensiones objetivas, tienen la finalidad de definir el servicio, la obra y el producto de una actividad laboral que cumple con las necesidades sociales y económicas del ser humano, puesto que determina la supervivencia y reproducción del mismo, es por eso que se convierte en un acto trascendental para el desarrollo del trabajador y de la institución de trabajo.

Las dimensiones subjetivas, en cambio, definen al trabajo como una actividad que le proporciona libertad, identidad y desarrollo personal al ser humano. De acuerdo con el tipo de organización, las condiciones laborales, ambientales y relaciones con su entorno, nace el concepto de valoración personal que “establece una relación directa y permanente con la vida y la salud del trabajador” (Neffa, 2015).

Definición de factores psicosociales

Como se menciona previamente los factores psicosociales pueden ser comprendidos como situaciones del entorno del trabajador que están determinadas por la organización de trabajo y como esta influye en el contenido y realización de determinadas tareas, en la salud del trabajador y el desarrollo de la empresa. De acuerdo con el MRL (2015), los factores psicosociales se traducen en riesgos cuando las condiciones de trabajo superan las expectativas del trabajador, ya sea por la intensidad del trabajo o tiempo de exposición, ocasionan cambios negativos en el medio intralaboral y extra laboral que por lo cual conlleva a la aparición de males en la salud.

Factores psicosociales de riesgo

Para el estudio de los factores psicosociales de riesgo, Muñoz (2018), establece una clasificación que permite identificar en que dimensión laboral se encuentra el factor de riesgo y de esta misma manera permite la intervención adecuada en el proceso de trabajo, entre estos se mencionan:

- a. La organización del trabajo: donde se describe la estructura jerárquica, comunicación e información, relaciones interpersonales jefe-empleado, competencias, grado de concentración dedicado a las tareas, y dentro de esta se incluye también; el tiempo de trabajo, antigüedad, tipo de jornada laboral, horario de trabajo y pausas o disponibilidad de vacaciones.
- b. Las tareas del trabajo: se describe la carga de trabajo, aptitudes, adaptación a compromisos extra laborales, realización de tareas monótonas o repetitivas, ritmo de trabajo, tipo de tareas, etc.
- c. El puesto de trabajo o empleo: que corresponde al salario, a la percepción de inestabilidad laboral y a la estructura física del puesto.

El presente estudio examina los factores psicosociales de riesgo en las dimensiones básicas, predominantes en la literatura, que de acuerdo con (Candia & Pérez, 2020) para el estudio detallado, completo y confiable del ámbito laboral se utiliza una clasificación que permite medir los factores de riesgos psicosociales, las consecuencias en la salud y bienestar del trabajador y a su vez permite el diseño de planes de intervención, que se demuestra a continuación:

- a. Dimensión de las exigencias psicológicas: permite identificar el exceso de exigencias psicológicas, toma de decisiones complejas sin acompañamiento o apoyo del entorno, así como las exigencias emocionales.
- b. Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades: permite identificar la autonomía, el aprendizaje y desarrollo de aptitudes del trabajador.
- c. Dimensión de apoyo social en la empresa y liderazgo: permite la identificación del trabajo aislado, que no recibe apoyo de superiores o de compañeros de trabajo y tareas mal distribuidas o falta de seguimiento y vigilancia.
- d. Dimensión de compensaciones: permite identificar el reconocimiento del trabajo, sea este económico o social dentro del entorno laboral.
- e. Dimensión de doble presencia: permite identificar el grado de interferencia del trabajo en el ámbito familiar. (Leyton, 2017)

Definición de Riesgos psicosociales

Recientemente, se ha adquirido el término de riesgos psicosociales, para referirse a las “situaciones laborales que tienen probabilidad de dañar gravemente la salud del trabajador” (Moreno, 2011), en otras palabras, los riesgos psicosociales tienen mayor posibilidad de generar consecuencias graves en la salud del trabajador, como por ejemplo las situaciones de violencia laboral física, sexual o de género, el acoso laboral, el desgaste crónico mental, aislamiento, discriminación, entre otros. Es importante mencionar a las condiciones de trabajo ineficientes, como son la exposición a ruido, vibraciones y temperatura, que como menciona Suarez en su estudio (2020) los estándares de iluminación, ruido, vibraciones y temperatura se deberán establecer de acuerdo al tipo de tarea que realice el individuo y se mantendrá en constantes revisiones y controles, tanto el material o instalación del trabajo, la exposición y los efectos de salud que pueda causar en el individuo.

Consecuencias en la salud

Existen en la actualidad varios estudios que aseveran que el objetivo primordial de todo plan ocupacional es el correcto desarrollo del empleado, en ese sentido el autor señala que “la parte fundamental de su riqueza de una organización está en su capital humano” (Gutiérrez, 2009). Esto nos demuestra que, las pérdidas dentro de una organización se tornan reversibles cuando los empleados se encuentran en buenas condiciones de salud; física, mental y emocional.

Otra de las consecuencias observadas en la revisión de literatura, es la disminución de la efectividad y la productividad del trabajo. De acuerdo con Rojas “se entiende como efectividad a que los objetivos planteados sean trascendentes y se alcancen” (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018). Los pilares que determinan la productividad laboral están conformados por grupos de factores internos tales como; tecnología, productos, recursos humanos y organización, y factores externos tales como; cambios económicos y demográficos, administración pública y recursos. (Fontalvo, De la Hoz, & Morelos, 2018). Todos en conjunto, establecen los objetivos de la empresa, por tanto, la deficiencia de al menos uno, determina la efectividad del trabajo.

Como resultado existe disminución en la satisfacción laboral, cuyo concepto aún no se encuentra definido pero que varios estudios indican que está asociada al “comportamiento organizacional y de la psicología laboral” (Pujol & Dabos, 2018) que

influye directamente sobre el trabajador, y así mismo permite identificar las situaciones que lo afectan, de esta manera prevenir enfermedades laborales.

Según la OIT (Organización Internacional de Trabajo) “a diario fallecen 1000 personas por accidentes laborales y otras 6500 mueren por enfermedades profesionales” (ONU, 2019). Existen múltiples causas de accidentes y enfermedades laborales, entre esas se encuentran; la falta de conocimiento sobre los procedimientos a realizar dentro del puesto de trabajo, la mala comunicación o relación entre empleado-empleador, la mala gestión de las empresas en prevención primaria o preventiva y la falta de recursos económicos para adaptar un puesto de trabajo seguro. (Becerra, Quintanilla, & Vasquez, 2018)

Indicadores de riesgo psicosocial

Dentro del estudio de las dimensiones psicosociales laborales, se ha identificado que existen indicadores de salud y seguridad que permiten identificar el grado de afectación de acuerdo al puesto de trabajo. (Ansoleaga, 2016) Por el contrario, los indicadores de riesgo se manifiestan en efectos negativos para la salud de los trabajadores, que como menciona Cuesta et al, (2019) se traducen en la manifestación de patologías como; el estrés laboral, depresión, consumo de psicotrópicos y otros trastornos psicosociales.

Estrés laboral

Actualmente, podemos definir al estrés laboral como la respuesta ante la sobrecarga de estímulos físicos o psicológicos que exceden los límites de tolerancia de una persona, en su lugar de trabajo. Según la OPS, los avances tecnológicos, la globalización, entre otros, representan condiciones que exceden los límites de las habilidades y capacidades de una persona. (Becerra F. , 2017).

Por tanto, el estrés laboral es un factor de riesgo presente dado por condiciones negativas de trabajo, ya sea las estructuras y organización de la instalación, el manejo administrativo de carga laboral, las condiciones ambientales, tecnológicas, entre otras. La similitud que presentan las mismas, es que, son condiciones que ponen en riesgo la salud del trabajador. Además, representa un problema financiero para la institución de trabajo, ya que puede provocar síntomas que inhabilitan o discapacitan al trabajador, por lo tanto, disminuye la efectividad laboral y promueve; el ausentismo, pérdida de productividad y generan altos costos de atención médica. (Havermans, 2018)

Depresión en el ámbito laboral

En la actualidad, la depresión se considera una de las enfermedades con mayor prevalencia y recurrencia que ocasiona un grado de discapacidad en el entorno familiar, social y laboral. No solo es un problema sanitario, sino que se considera un problema “vinculado al bienestar social” (Castellón, 2017) y constituye una de las principales causas de incapacidad, absentismo y disminución de una empresa y una de las principales causas de desempleo de la sociedad.

Consumo de psicotrópicos

Los psicotrópicos son sustancias que modifican la actividad de los neurotransmisores al consumirlas, provocan efectos neurológicos, fisiológicos y psicológicos en el ser humano, pueden ser de varios tipos y orígenes, pero en este estudio se mencionan los más comunes dentro del área laboral revisados en la literatura, como son; alcohol, tabaco, marihuana, cocaína, tranquilizantes y somníferos. (Otero, 2011). El consumidor habitual de psicotrópicos puede representar un riesgo para sí mismo y su entorno, cuando se encuentra expuesto a situaciones de alta demanda de trabajo o exigencias que superan su capacidad o habilidades. Al ser un problema de índole social, actualmente se ha incorporado la prevención del consumo de drogas en lugares de trabajo, ya que permite disminuir los accidentes, el absentismo, las enfermedades y mejora la seguridad del trabajador y de su entorno. (Astres, 2021)

Trastornos psicosociales

Los trastornos psicosociales, se clasifican de acuerdo al lugar de afectación, según Fernández (2011) se constituyen en:

- a. Psicológicos: dentro de este grupo se encuentran los trastornos de ansiedad laboral, depresión, insatisfacción, es decir trastornos relacionados con la conducta, con el manejo de las emociones y la dificultad para toma de decisiones complejas en su puesto de trabajo.
- b. Fisiológicos: trastornos dirigidos que, en su gran mayoría, afectan el sistema cardiovascular, digestivo, musculo esquelético y en algunos casos a nivel del sistema nervioso central.
- c. Socio-laborales: se describe los efectos a nivel de la producción, eficiencia, rendimiento, insatisfacción, problemas de doble presencia y problemas en las relaciones jefe-empleado.

Intervención temprana

De manera general, las recomendaciones son principalmente las medidas de prevención primaria, ya que son acciones que se enfocan en evitar que los factores presentes dentro de un lugar de trabajo desarrollen las consecuencias negativas para la salud y que a su vez se permita modificarlos de manera temprana.

En su gran mayoría, las estrategias implementadas se enfocan en capacitación y formación de los trabajadores para el manejo correcto de las situaciones complejas y a su vez fomentan la aplicación de los factores de protección como son; “roles definidos, liderazgo, posibilidad de romper con la rutina, calidad de los recursos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales agradables, resiliencia, apoyo social, adecuada orientación por parte de los jefes” como lo menciona Buitrago (2021), en su estudio.

Las estrategias de intervención deberán ser dirigidas a cada empresa, tomando en cuenta las instalaciones, la organización, el personal y tipo de trabajo realizado, de esta manera se puede lograr mejorar la prevención primaria y concientizar a la población trabajadora acerca de los posibles riesgos en el trabajo y como evitarlos.

Debido a los efectos sociales y a las pérdidas económicas de las industrias que resultan de los riesgos psicosociales, se han propuesto múltiples “guías de intervención frente a los factores de riesgo”, que tienen como fin establecer los pasos a seguir para la identificación y eliminación del riesgo. De acuerdo con la “Confederación de Empresarios de Málaga (CEM)” (2013), las intervenciones se dividen en; primaria, secundaria y terciaria, en donde se enfocan en la organización, la detección y el tratamiento respectivamente.

En contraste con Pastrano, et al, (2021) la intervención y corrección de los riesgos psicosociales se basa en un enfoque más directo, orientado a la prevención, que se divide en “5 pasos” que son:

- a. Preparación: en este primer paso se requerirá la recolección de los datos, identificación de los riesgos y la comunicación a los grupos de salud que posea la empresa.
- b. Evaluación: este paso permitirá la evaluación de la exposición de los riesgos identificados.
- c. Plan de acción: mediante este paso se involucra a los trabajadores para la planificación de las medidas de corrección.

- d. Implementación del plan: constituye una de las fases más importantes porque permite la participación de los trabajadores, la organización del sistema de gestión, cumplimiento de normas, adecuación de puestos de trabajo y el apoyo de jefes o superiores.
- e. Reevaluación: en esta fase se permite realizar corrección de errores en el plan de acción y seguimiento de los empleados.

Como resultado de la aplicación de un plan de prevención, se obtienen varios beneficios como se describe en la “Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales” del Ministerio de Trabajo (Gárces, 2018) donde se indica que el trabajador se beneficia mejorando su bienestar laboral, sus relaciones intra y extra laborales y por consiguiente su motivación y satisfacción laboral, mientras que en la empresa se observa aumento de la producción, del compromiso por parte de los trabajadores, reducción en gastos por accidentes o enfermedades, reducción del ausentismo laboral y doble presencia.

Por otro lado, considerando que el estrés laboral es el efecto negativo más común presente en los puestos de trabajo, resultado de la exposición prolongada a factores psicosociales de riesgo, la “Organización Iberoamericana de Seguridad Social” mediante los “Estándares OISS de Seguridad y Salud en el trabajo” proponen una “guía para la mejora del estrés laboral” (2021). La guía propone distribuir la intervención frente al estrés en varias etapas donde; la etapa preliminar involucra a los sistemas administrativos, gerencia y dirección que participen en la elaboración de comisiones de salud y seguridad ocupacional que promuevan el apoyo y la aceptación de los cambios a realizar, en la siguiente etapa se identificarán los factores estresores dentro de los puestos de trabajo para luego proceder a analizar los resultados para elaborar un plan de mejora, para que en las etapas finales luego de la implementación se dé el seguimiento adecuado que permita evaluar si los cambios aplicados fueron suficiente.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Los factores de riesgos psicosociales laborales representan un sistema complejo de organización laboral específico para cada empresa y la importancia de su estudio reside en la capacidad de identificación temprana de fallas en el sistema de gestión y organización, que puedan ser prevenidos o corregidos para evitar consecuencias negativas en la salud del trabajador.

El presente estudio sirve de referencia para futuros estudios sobre la identificación de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores, el nivel del riesgo al que se exponen en los puestos de trabajo y las propuestas para tomar medidas correctivas sobre la dimensión o área en la que existe deficiencia.

La población de estudio fue aplicada en el “Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica”, al ser una institución pública, su principal objetivo es prestar bienes y servicios a la sociedad, para el estudio se consideró al personal perteneciente a Planta Central ubicado en la ciudad de Quito, el cual cuenta con un total de 757 funcionarios, con una composición de 37 servidores en jerárquico superior y 720 servidores de personal técnico.

Metodología

Diseño de estudio

Para la investigación, se realizó un estudio de tipo trasversal descriptivo, que tiene como fin determinar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial laboral, dentro de este grupo de estudio. Fue realizado en la ciudad de Quito-Ecuador, durante los meses octubre y noviembre del 2022.

Población de estudio

La población objeto fueron los funcionarios que laboran en la Planta Central del “Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica”. Participaron 50 funcionarios pertenecientes a los departamentos de Subsecretaría, Coordinación, Dirección, Programas y Proyectos del MAATE. El estudio cuenta con la aprobación del departamento de Talento Humano.

Instrumentos para recolección de datos

Para la recolección de datos, se aplicaron dos tipos de encuestas en un mismo documento.

En primera instancia, se efectuará la encuesta “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2da versión”, que tiene como objetivo de determinar las características sociodemográficas, características del empleo, del trabajo y el estado de salud del trabajador.

Finalmente, en la sección específica de riesgos psicosociales, se efectuará el “Cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve”, cuyo principal objetivo es el diagnóstico del nivel de riesgo psicosocial presente en los trabajadores y la implementación de programas de prevención y modificación de riesgos. Está constituido por 5 dimensiones mayores y 19 sub-dimensiones, sumando un total de 20 preguntas. El cuestionario piloto constaba de 35 preguntas, de las cuales 9 preguntas fueron removidas por petición de la institución. El documento final presentado y aceptado por el departamento de Talento Humano y Coordinación General del MAATE, constó de 26 preguntas, las cuales 22 fueron de opción múltiple, 3 de respuestas cortas y una pregunta de respuesta larga solicitada por la institución que no fue incluida en el presente estudio.

Análisis de resultados

La aplicación de la encuesta, se realizó de forma online mediante la aplicación Google Forms, tomando una muestra representativa de manera aleatoria de 50 personas pertenecientes a la Institución, para posterior exportar los resultados en una hoja de Excel que fue validada para su uso en el programa de análisis estadístico Epi Info 7, las variables al ser de índole cualitativas se analizaron por medio de tablas de frecuencia absoluta y relativa, posteriormente se procedió a realizar cálculo de prevalencia y análisis estadístico de los factores de riesgo y de los niveles de riesgo psicosocial, mediante prueba exacta de Fisher y finalmente se calcularon los modelos de regresión logística cruda y ajustada con valores de Odds ratio e intervalos de confianza 95% de los factores de riesgo estadísticamente significativos.

Para la identificación del grado de riesgo psicosocial a los trabajadores que se les aplicó el cuestionario, se utilizó el método propuesto por Candia et al, (2020) que permite identificar el nivel del riesgo al que se exponen los trabajadores, valorando las actividades, perspectivas y expectativas de los trabajadores en 5 diferentes dimensiones, como se demuestra a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Puntuación del nivel de riesgo a partir de las dimensiones del cuestionario SUSES0/ISTAS 21

Dimensiones	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
“Exigencias psicológicas”	0-8	9-11	12-20
“Trabajo activo y desarrollo de las habilidades”	0-5	6-8	9-20
“Apoyo social en la empresa”	0-3	4-6	7-20
“Compensaciones”	0-2	3-5	6-12
“Doble presencia”	0-1	2-3	4-8

Aspectos éticos

Es importante mencionar que previo al llenado de encuestas se les recalcó a los participantes que era voluntario y anónimo, todos los participantes dieron su consentimiento informado previo al inicio del cuestionario, así mismo una vez obtenidos los resultados se puso a disposición de ambas partes involucradas protegiendo la confidencialidad de los 50 participantes.

RESULTADOS

La muestra final, está conformado por 50 participantes, funcionarios pertenecientes a los departamentos de Subsecretaría, Coordinación, Dirección, Programas y Proyectos MAATE que trabajan en la Planta central en la ciudad de Quito, quienes comparten la misma jornada laboral.

Tabla 1. Tabla descriptiva de las características demográficas de los 50 trabajadores del MAATE en la ciudad de Quito.

	Características	Frecuencia
		n = 50 n (%)
Sexo	Femenino	31 (62.0)
	Masculino	19 (38.0)
Edad	Menor a 20-29 años	7 (14.0)
	30-39 años	22 (44.0)
	40-49 años	12 (24.0)
	50 años o mas	9 (18.0)
Nivel de educación	Educación secundaria	4 (8.0)
	Tercer nivel(universidad)	24 (48.0)
	Cuarto nivel (maestría)	22 (44.0)
Estado civil	Casado/a	23 (46.0)
	Divorciado/a	5 (10.0)
	Soltero/a	22 (44.0)
Trabajos adicionales	No	35 (70.0)
	Si	15 (30.0)
Antigüedad	11 meses - 9años	35 (70.0)
	10-19 años	7 (14.0)
	20 años en adelante	8 (16.0)
Rango Salarial*	585 -1361	37 (74.0)
	1361 - 2137	11 (22.0)
	2913 – 3689	1 (2.0)
	3689 - 4465	1 (2.0)
Tipo de contrato	Contrato Ocasional	26 (52.0)
	Nombramiento de libre remoción	3 (6.0)
	Nombramiento	11 (22.0)
	Nombramiento provisional	10 (20.0)

Rango Salarial*: Este valor se calcula en \$ (dólares americanos)

En la tabla 1, se describen las características sociodemográficas y las condiciones de trabajo relevantes que existen en la población estudiada. En la primera columna se detallan las variables con sus diferentes categorías. En la segunda columna se analizan los datos obtenidos de los participantes, tanto el número de los participantes, así como el porcentaje.

Dentro de los resultados, se pudo valorar los niveles de riesgo psicosocial mediante el método del “Cuestionario SUSESO/ISTAS21; versión breve”, según la (figura 1), se identifica que de los 50 encuestados mantiene una prevalencia en nivel alto de riesgo (color rojo) para la dimensión de “Compensaciones” en 27 de los funcionarios (54%), esto significa que los servidores tienen una percepción de escaso reconocimiento por su labor, y de una estabilidad baja en su trabajo, en este sentido también la segunda dimensión “Doble Presencia”, presenta una prevalencia en nivel alto de riesgo en los funcionarios con 34 trabajadores (68%), estos datos indican que existe una interferencia trabajo-familia, ya que los trabajadores tienen exigencias domésticas, manteniendo una intranquilidad, bajando el desempeño laboral (Candia & Pérez, 2020).

En cambio, para la dimensión “Exigencia Psicológica”, de los 50 encuestados, 22 trabajadores se ubican en un nivel bajo de riesgo (color verde) representando el 44 % de la población estudiada, se da entender que la cantidad, ritmo de trabajo y distribución del trabajo no afecta o no representa un riesgo para la mayoría de los trabajadores. Para la dimensión de “Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades” se ubicaron la mayoría de los trabajadores dentro del nivel bajo de riesgo con una población de 21 representando el 42% de los encuestados en total, al tener bajo riesgo esto demuestra al menos la mitad de los funcionarios perciben que dentro de su puesto de trabajo existe la posibilidad de tomar decisiones y de desarrollar la capacidad de aprendizaje, siendo un factor protector (Candia & Pérez, 2020).

La dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”, de los 50 trabajadores 14 se ubicaron en riesgo alto, 21 en riesgo medio y 15 en riesgo bajo, esto significa que la mayoría de los trabajadores se encuentran en riesgo medio con un 42%, esto recae que con adecuadas medidas preventivas que favorezcan a la claridad de rol, calidad de liderazgo y el tipo de relación con los superiores en los niveles de riesgo alto y medio bajaran significativamente. (Candia & Pérez, 2020).

Tabla 2. Tabla de contingencia de 50 trabajadores del MAATE según el Nivel de Riesgo Psicosocial valorado en las 3 dimensiones del cuestionario SUSES0/ISTAS 21.

Características		Exigencia Psicológica			Trabajo Activo y Desarrollo de Actividades			Apoyo Social y Calidad de Liderazgo		
		Bajo n = 22	Medio n = 12	Alto n= 16	Bajo n = 21	Medio n = 17	Alto n= 12	Bajo n = 15	Medio n = 21	Alto n= 14
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Sexo	Femenino	14(63.64)	8(66.67)	9 (62.0)	10(47.62)	13 (76.47)	8(66.67)	7(46.67)	14(66.67)	10(71.43)
	Masculino	8 (36.36)	4(33.33)	7 (38)	11(52.32)	4 (23.53)	4(33.33)	8(53.33)	7(33.33)	4(28.57)
Edad	Menor a 20-29 años	5(22.73)	1(8.33)	1 (6.25)	3(14.29)	3(17.65)	1(8.33)	2(13.33)	4(19.05)	1 (7.14)
	30-39 años	10(45.45)	3(25.0)	9(56.25)	6 (28.57)	10 (58.82)	6(50.0)	6(40.0)	10(47.62)	6(42.86)
	40-49 años	5 (22.73)	4(33.33)	3(18.75)	6 (28.57)	3(17.65)	3(25.0)	4(26.67)	4(19.05)	(28.57)
	50 años o mas	2 (9.02)	4(33.33)	3(18.75)	6 (28.57)	1(5.88)	2(16.67)	3(20.0)	3(14.29)	3(21.43)
Nivel de educación	Educación secundaria	2 (9.09)	1(8.33)	1(25.0)	0(0)	2(11.76)	2(16.67)	1(6.67)	2(9.52)	1 (7.14)
	Tercer nivel(universidad)	11(50.0)	4(33.33)	9(56.25)	12(57.14)	7(41.18)	5(41.67)	8(53.33)	10(47.62)	16(42.86)
	Cuarto nivel (maestría)	9(40.91)	7(58.33)	6(37.50)	9(42.86)	8(47.06)	5(41.67)	6(40.0)	9(42.86)	7(50.0)
Estado civil	Casado/a	12(54.55)	5 (41.67)	6(37.50)	7(33.33)	9(52.94)	6(50)	3(20.0)	12(57.14)	7(50.0)
	Divorciado/a	0(0)	5(16.67)	6(18.75)	11(53.38)	7(41.18)	5(41.67)	10(66.67)	8(38.10)	5(35.71)
	Soltero/a	10(45.45)	5(41.67)	7(43.75)	3(14.29)	1(5.88)	1(8.33)	2(13.33)	1(4.76)	2(14.29)
Trabajos adicionales	No	18(81.82)	8(66.67)	9(56.25)	15(71.43)	13(76.47)	7(58.33)	14(93.33)	13(61.90)	8(57.14)
	Si	4 (18.18)	4 (33.33)	7(43.75)	6(28.57)	4(23.53)	5(41.67)	1(6.67)	8(38.10)	6(42.86)
Antigüedad	11 meses - 9años	16(72.73)	7(58.33)	12 (75.0)	10(47.62)	16(94.12)	9(75.0)	9(60.0)	15(71.43)	11(78.57)
	10-19 años	5(22.73)	1(8.33)	1(6.25)	5(23.81)	1(5.88)	1(8.33)	4(26.67)	2(9.52)	1 (7.14)
	20 años en adelante	1(4.55)	4(33.33)	3 (18.75)	6(28.57)	0(0)	2(16.67)	2(13.33)	4(19.05)	2(14.29)
Rango Salarial*	585 -1361	20 (90.91)	6 (50.0)	11(68.75)	16(76.19)	14(82.35)	7(58.33)	12(80.0)	16(76.19)	9(64.29)
	1361 - 2137	2 (9.09)	5 (41.67)	4(25)	3(14.29)	3(17.65)	5(41.67)	2(13.33)	4(19.05)	5(35.71)
	2913 – 3689	0(0)	0(0)	1(6.25)	1(4.76)	0(0)	0(0)	0(0)	1(4.76)	0(0)
	3689 - 4465	0(0)	1 (8.33)	0(0)	1(4.76)	0(0)	0(0)	1(6.67)	0(0)	0(0)
Tipo de contrato	Contrato Ocasional	15(68.18)	2(16.67)	9(56.25)	13(61.90)	7(41.18)	6(50.0)	12(80.0)	9(42.86)	5(35.71)
	Nombramiento de libre remoción	0 (0)	1(8.33)	2(12.50)	2(9.52)	0(0)	1(8.33)	1(6.67)	1(4.76)	1 (7.14)
	Nombramiento	3 (13.64)	5(41.67)	3(18.75)	5(23.81)	2(11.76)	4(33.33)	2(13.33)	5(23.81)	4(28.57)
	Nombramiento provisional	4 (18.18)	4(33.33)	2(12.50)	1(4.76)	8(47.06)	1(8.33)	0(0)	6(28.57)	4(28.57)

Rango Salarial*: Este valor se calcula en \$ (dólares americanos)

Tabla 3. Tabla de contingencia de 50 trabajadores del MAATE según el Nivel de Riesgo Psicosocial valorado en las 2 dimensiones del cuestionario SUSESO/ISTAS 21

Características		Compensaciones			Doble Presencia		
		Bajo n = 4	Medio n = 19	Alto n= 27	Bajo n = 7	Medio n = 9	Alto n= 34
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Sexo	Masculino	1(25.0)	6(31.58)	12(44.44)	3(42.86)	2(22.22)	14(41.18)
	Femenino	3(75.0)	13(68.42)	15(55.56)	4(57.14)	7(77.78)	20(58.82)
Edad	Menor a 20-29 años	1(25.0)	4(21.05)	2(7.41)	2(28.57)	2(22.22)	3(8.82)
	30-39 años	2(50.0)	8(42.11)	12(44.44)	3(42.86)	3(33.33)	16(47.06)
	40-49 años	1(25.0)	2(10.53)	9(33.33)	1(14.29)	3(33.33)	8(23.56)
	50 años o mas	0(0)	5(23.32)	4(14.81)	1(14.29)	1(11.11)	7(20.59)
Nivel de educación	Educación secundaria	0(0)	1(5.26)	3(11.11)	1(14.29)	2(22.22)	1(2.94)
	Tercer nivel(universidad)	2(50.0)	8(42.11)	14(51.85)	4(57.14)	3(33.33)	17(50.0)
	Cuarto nivel (maestría)	2(50.00)	10(52.63)	10(37.04)	2(28.57)	4(44.44)	16(47.06)
Estado civil	Casado/a	2(50.0)	10(52.63)	11(40.74)	3(42.86)	4(44.44)	16(47.06)
	Divorciado/a	0(0)	2(10.53)	3(11.11)	0(0)	0(0)	5(14.71)
	Soltero/a	2(50.0)	7(36.84)	13(48.15)	4(57.14)	4(55.56)	13(38.24)
Trabajos adicionales	No	3(75.0)	15(78.95)	17(62.96)	4(57.14)	7(77.78)	24(70.59)
	Si	1(25.0)	4(21.05)	10(37.04)	3(42.86)	2(22.22)	10(29.41)
Antigüedad	11 meses - 9años	3(75.0)	11(57.89)	21(77.78)	6(85.71)	8(88.89)	21(61.76)
	10-19 años	1(25.0)	3(15.79)	3(11.11)	0(0)	1(11.11)	6(17.65)
	20 años en adelante	0(0)	5(26.32)	3(11.11)	1(14.29)	0(0)	7(20.59)
Rango Salarial*	585 -1361	3(75.0)	15(78.95)	19(70.37)	5(71.43)	6(66.67)	26(76.47)
	1361 - 2137	0(0)	4(21.05)	7(25.93)	2(28.57)	3(33.33)	6(17.65)
	2913 – 3689	1(25.0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(2.94)
	3689 - 4465	0(0)	0(0)	1(3.70)	0(0)	0(0)	1(2.94)
Tipo de contrato	Contrato Ocasional	3(65.0)	7(36.84)	16(59.26)	4(57.14)	2(22.22)	20(58.82)
	Nombramiento de libre remoción	0(0)	0(0)	3(11.11)	1(14.29)	0(0)	2(5.88)
	Nombramiento	1(25.0)	6(31.58)	4(14.81)	1(14.29)	2(22.22)	8(23.53)
	Nombramiento provisional	0(0)	6(31.58)	4(14.81)	1(14.29)	5(55.56)	4(11.76)

Rango Salarial*: Este valor se calcula en \$ (dólares americanos)

En la tabla 2, se demuestra la relación que existe entre las dimensiones; “Exigencia psicológica”, “Trabajo activo y desarrollo de actividades” y “Apoyo social y calidad de liderazgo”, que corresponden a las 3 primeras dimensiones psicosociales del cuestionario “SUSESO-ISTAS 21 versión breve”. En la primera columna se detallan las variables de características sociodemográficas y condiciones de trabajo relevante con sus categorías. La segunda, tercer y cuarta columna detalla la información obtenida del análisis del nivel de riesgo de cada una de las dimensiones, de acuerdo con la clasificación del cuestionario, y las relaciona con las variables del estudio.

La tabla 3, es la continuación de la tabla 2, donde se describen las dimensiones de “Compensación” y “Doble presencia”, describiendo la relación que existe entre las características sociodemográficas y condiciones de trabajo de los participantes con el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos, en la primera, segunda y tercera columna respectivamente.

La tabla 4, describe la prevalencia del riesgo psicosocial alto, valorado en las 5 dimensiones del estudio y que a su vez se asocia con las características y condiciones de trabajo de los participantes, detalladas en la primera columna y en las cinco columnas siguientes se detalla la información obtenida de la evaluación de riesgo psicosocial, valorando los números y porcentajes, del nivel más alto. Adicional, se detalla los valores de probabilidad, obtenidos mediante prueba exacta de Fisher, donde los resultados con valor de $p < 0.05$, demuestra una asociación estadísticamente significativa en las variables de trabajos adicionales, el tiempo de trabajo en la institución o antigüedad, el tipo de contrato y el salario valorado a través del grupo ocupacional asociados a las dimensiones “Apoyo social y calidad de liderazgo”, “Trabajo activo y desarrollo de actividades” y “Compensaciones” respectivamente.

Tabla 4. Tabla de prevalencia del nivel del riesgo psicosocial alto en los 50 participantes en las 5 dimensiones según características demográficas y condiciones laborales.

Características		Exigencia Psicológica		Trabajo Activo y Desarrollo De Actividades		Apoyo Social y Calidad De Liderazgo		Compensaciones		Doble Presencia	
		Alto n= 16	Valor P	Alto n= 12	Valor P	Alto n= 14	Valor P	Alto n= 27	Valor P	Alto n= 34	Valor P
		n (%)		n (%)		n (%)		n (%)		n (%)	
Sexo	Femenino	9 (29.03)	0.83	8(25.81)	0.17	10(32.26)	0.32	12(63.16)	0.57	20(64.52)	0.55
	Masculino	7 (36.84)		4(21.05)		4(21.05)		15(48.39)		14(73.78)	
Edad	Menor a 20-29 años	1 (14.29)	0.33	1(14.29)	0.45	1(14.29)	0.94	2(28.57)	0.43	3(46.86)	0.74
	30-39 años	9 (40.91)		6(27.27)		6(27.27)		12(54.55)		16(72.73)	
	40-49 años	3 (25.0)		3(25.0)		4(33.33)		9(75.0)		8(66.67)	
	50 años o mas	3(33.33)		2(22.22)		3(33.33)		4(44.44)		7(77.78)	
Nivel de educación	Educación secundaria	1(25.0)	0.80	2(50.0)	0.43	1(25.0)	0.97	3(75.0)	0.79	1(25.0)	0.31
	Tercer nivel(universidad)	9(37.50)		5(20.83)		6(25.0)		14(58.33)		17(70.83)	
	Cuarto nivel (maestría)	6(27.27)		5(22.73)		7(31.82)		10(45.45)		16(72.73)	
Estado civil	Casado/a	6(26.09)	0.33	5(21.74)	0.74	7(31.82)	0.21	11.47.83	0.88	16(69.57)	0.53
	Divorciado/a	3(60.0)		1(20.0)		5(21.74)		3(60.0)		5(100)	
	Soltero/a	7(32.82)		6(27.27)		2(40.0)		13(59.09)		13(59.09)	
Trabajos adicionales	No	9(25.71)	0.23	7(20.0)	0.57	8(22.86)	0.0594	17(48.57)	0.49	24(68.57)	0.66
	Si	7(46.67)		5(33.33)		6(40.0)		10(66.67)		10(66.67)	
Antigüedad	11 meses- 9años	12(34.29)	0.16	9(25.71)	0.036	11(31.43)	0.55	21(60.0)	0.48	21(60.0)	0.37
	10-19 años	1(14.29)		1(14.29)		1(14.29)		3(42.86)		6(85.71)	
	20 años en adelante	3(37.50)		2(25.0)		2(25.0)		3(37.50)		7(87.50)	
Rango Salarial*	585 -1361	11(29.73)	0.09	7(18.92)	0.41	9(24.32)	0.45	19(51.35)	0.0352	26(70.27)	0.92
	1361 - 2137	4(36.36)		5(45.45)		5(5.45)		7(63.64)		6(54.55)	
	2137 – 2913	0(0)		0(0)		0(0)		0(0)		0(0)	
	2913 – 3689	1(100)		0(0)		0(0)		0(0)		1(100)	
	3689 - 4465	0(0)		0(0)		0(0)		1(100)		1(100)	
Tipo de contrato	Contrato Ocasional	9(34.62)	0.09	6(23.08)	0.037	5(19.23)	0.20	16(61.54)	0.24	20(76.92)	0.11
	Nombramiento de libre remoción	2(66.67)		1(33.33)		1(33.33)		3(100)		2(62.67)	
	Nombramiento	3(27.27)		4(36.36)		4(36.36)		4(36.36)		8(72.73)	
	Nombramiento provisional	2(20)		1(10.0)		4(40.0)		4(40.0)		4(40.0)	

Valor de P*: Este valor se calculó con prueba exacta de Fisher. Rango Salarial*: Este valor se calcula en \$ (dólares americanos)

La tabla 5, muestra la prevalencia de los factores de riesgo incluidos en el estudio, como son los organizacionales, del trabajo y asociados a la salud, donde en la primera columna se detallan las características y condiciones de trabajo relevantes, junto con sus categorías, la segunda, tercera y cuarta columna indican los factores de riesgo, en donde se incluyen los valores de probabilidad obtenidos mediante prueba exacta de Fisher. Cabe recalcar, la asociación importante que existe entre el factor de riesgo del trabajo según el nivel de educación, tomando en cuenta solo los niveles tercero y cuarto de educación, así mismo, la variable de trabajos adicionales y tipo de contrato que presentan una asociación estadísticamente significativa con el factor de riesgo de salud.

Finalmente, la tabla 6 representa la regresión logística entre los factores de riesgo y las variables sociodemográficas y condiciones de trabajo. En la primera columna se detallan todas las variables que presentaron asociación estadísticamente significativa con los factores de riesgo en las tablas 4 y 5. Se tomaron en cuenta las más relevantes, es decir los valores de probabilidad que representaban <0.05 , junto con sus respectivas categorías, y en las siguientes columnas detallan los factores de riesgo y los valores obtenidos de las pruebas de regresión logística cruda y regresión logística ajustada.

En los datos obtenidos del modelo crudo de la regresión logística, indican que las personas con mayor nivel de estudios presentan mayor exposición a factor de riesgo del trabajo que aquellos con tercer nivel o menos, además, se demuestra que las participantes que tienen más de un trabajo tienen 6 veces más de probabilidad de exposición a factores de riesgo que afecten su salud, así como los participantes que tienen nombramiento tienen 1.89 veces más probabilidad de presentar riesgos en la salud que los que no tienen.

Tabla 5. Tabla de prevalencia de los factores de riesgo psicosocial estudiados en los 50 participantes.

Características		Factores de riesgo					
		Organizacional		Trabajo		Salud	
		n (%)	Valor p	n (%)	Valor p	n (%)	Valor p
Género	Masculino	13 (68,42)	0,16	11 (57,89)	0,99	4 (21,05)	0,19
	Femenino	15 (48,39)		18 (58,06)		12 (38,71)	
Edad	20-29 años	4 (57,14)	0,61	4 (57,14)	0,89	0 (0,00)	0,24
	30-39 años	12 (54,55)		13 (59,09)		8 (36,36)	
	40-49 años	6 (50,00)		6 (50,00)		4 (33,33)	
	50 años o más	6 (66,67)		6 (66,67)		4 (44,44)	
Nivel de Educación	Secundaria	0	0,99	0 (0,00)	0,02	0 (0,00)	0,08
	Tercer nivel	14 (58,33)		13 (54,17)		11 (45,83)	
	Cuarto nivel	14 (63,64)		16 (72,73)		5 (22,73)	
Estado civil	Soltero/a	10 (45,45)	0,99	11 (59,00)	0,43	6 (27,27)	0,57
	Casado/a	15 (65,22)		14 (60,87)		9 (39,13)	
	Unión libre	3 (60,00)		4 (80,00)		1 (20,00)	
Trabajos Adicionales	No	18(51,43)	0,31	18 (51,43)	0,15	7 (20,00)	<0,01
	Si	10(66,67)		11 (73,33)		9 (60,00)	
Rango Salarial*	585 -1361	19 (51,35)	0,05	11(29,73)	0,42	20(54,05)	0,25
	361 - 2137	7(63,64)		4(36,36)		7(63,64)	
	2913 - 3689	1(100)		1(100)		1(100)	
	3689 - 4465	1(100)		0(0)		1(100)	
Antigüedad	11 meses -9 años	17 (48,57)	0,26	20 (57,14)	0,44	11 (31,43)	0,92
	10-19 años	5 (71,43)		3 (42,86)		2 (28,57)	
	Mayor a 20 años	6 (75,00)		6 (75,00)		3 (37,50)	
Tipo de Contrato	Nombramiento	15 (57,69)	0,14	13 (50,00)	0,25	5 (19,23)	0,04
	Contrato Ocasional	3 (100,00)		3 (100,00)		0 (0,00)	
	Nombramiento con libre remoción	7 (63,64)		8 (72,73)		5 (45,45)	
	Nombramiento provisional	3 (30,00)		5 (50,00)		6 (60,00)	

Valor de P*: Este valor se calculó con prueba exacta de Fisher. Rango Salarial*: Este valor se calcula en \$ (dólares americanos)

Tabla 6. Tabla de resultados de Modelos de regresión Logística de la prevalencia de los factores psicosociales en los 50 participantes.

Características		Salud		Organizacional		Trabajo	
		OR Cruda (95% CI)	OR Ajustada (95% CI)	OR Cruda (95% CI)	OR Ajustada (95% CI)	OR Cruda (95% CI)	OR Ajustada (95% CI)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Sexo	Masculino	1	NA	1	NA	1	NA
	Femenino	2.36(0.63-8.84)	NA	0.43(0.13-1.43)	NA	1.0(0.31-3.2)	NA
Edad	No	1	NA	1	NA	1	NA
	Yes	1.62(0.84-3.11)	NA	1.1(0.61-2.0)	NA	1.06(0.58-1.93)	NA
Nivel de educación	No	1	NA	1	NA	1	1
	Yes	0.83(0.32-2.15)	NA	2.33(0.89-6.05)	NA	3.58(1.2-10.11)	3.20(1.02-10.03)
Estado civil	No	1	NA	1	NA	1	NA
	Yes	1.1(0.44-2.72)	NA	1.64(0.67-3.99)	NA	1.77(0.71-4.4)	NA
Trabajos adicionales	No	1	1	1	NA	1	NA
	Si	6 (1.59-22.55)	5.06(1.25-20.4)	1.88(0.53-6.66)	NA	1.12(0.7-1.77)	NA
Antigüedad	No	1	NA	1	NA	1	NA
	Yes	1.10(0.50-2.40)	NA	1.9(0.82-4.38)	NA	1.27(0.59-2.75)	NA
Rango Salarial*	No	1	NA	1	NA	1	NA
	Yes	1.2(0.57-2.51)	NA	2.09(0.7-6.21)	NA	1.94(0.67-5.62)	NA
Tipo de contrato	No	1	1	1	NA	1	NA
	Yes	1.89(1.13-3.16)	1.77(1.02-3.07)	0.77(0.49-1.22)	NA	1.12(0.70-1.77)	NA

OR: Odds ratio; 95% CI: 95% Intervalo de confianza, OR Crudo: regresión logística simple. Rango Salarial*: Este valor se calcula en \$ (dólares americanos)

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En el diagnóstico de los factores psicosociales se expuso un gran porcentaje (68%) de trabajadores con nivel alto de riesgo, en la dimensión de “Doble presencia” lo cual va acorde con el estudio realizado en una industria farmacéutica de 50 encuestados, a través del “cuestionario SUSES/ISTAS 21”, donde se encontraron expuestos a un alto riesgo con el 90% de los encuestados y de igual manera manteniendo a la mayoría de los encuestados del MAATE en un nivel alto de riesgo en “Compensaciones”, específicamente en un 54%, en la industria Farmacéutica el 76% de los trabajadores obtuvieron una exposición alta por la alta inseguridad e inestabilidad laboral (Lima, Noroña, & Morillo, 2021)

Analizando los datos presentados en la Tabla 2 y Tabla 3 de contingencia valorado en las 5 dimensiones: “Exigencia Psicológica (D1); Trabajo Activo y Desarrollo de Actividades y Apoyo Social (D2); Calidad de Liderazgo (D3); Compensaciones (D4) y Doble presencia (D5)” se puede detonar que las frecuencias relativas en la variable Sexo, tienen un mayor porcentaje, dado que los 50 encuestados el 62% son mujeres, esto puede influir a q la mayoría de las mujeres del estudio se expongan a niveles alto de riesgos psicosociales antes mencionados. En los riesgos psicosociales presentados en estas 5 dimensiones D1, D2, D3, D4 y D5, asociado con la variable de Edad los que se encuentran expuestos a altos niveles de riesgo son los trabajadores que se encuentran en edad de 30 a 39 años puesto que su frecuencia relativa va desde el 42.86 % al 56.25%. Mientras tanto al mantener más de un trabajo remunerado fuera de la institución lleva a tener un mayor porcentaje de personas desde un 56.25% al 70.59 % a exponerse a niveles altos de riesgo en D2, D3, D4 y D5. En la variable de Antigüedad de los trabajadores los que van trabajando menos de 9 años dentro de la institución presentan las 5 dimensiones de factores psicosociales estos datos indican que se encuentran expuestos a altos niveles de riesgo, adicionalmente los que mantienen un tipo de contrato ocasional se exponen a estos altos riesgos psicosociales (D1, D2, D3, D4 y D5).

La tabla número cuatro, analiza la prevalencia del nivel alto de riesgo psicosocial en sus 5 dimensiones, de acuerdo con las características demográficas y condiciones laborales de los participantes. En el sexo femenino se observa que un 29.03% percibe altas exigencias de trabajo, frente al 36.84% del sexo masculino. De la misma manera, aquellos trabajadores entre 30 y 39 años son los que perciben exigencias elevadas en su puesto de trabajo, con un 40.91% frente a los demás grupos etarios.

Respecto a la antigüedad, los trabajadores que pertenecen al primer grupo etario (11 meses –9 años) y tercer grupo (20 años en adelante) perciben mayor demanda en el trabajo, como los empleados que cuentan con nombramiento de libre remoción que corresponde al 66.67%.

En cuanto a la dimensión 2, los trabajadores que tienen entre 30 y 39 años es decir el 27.27% percibe que no hay autonomía o posibilidades de aprendizaje dentro del puesto de trabajo. Con respecto a la antigüedad, aquellos que tienen menos de 10 años de experiencia, y representan el 25.71% perciben que su trabajo no es relevante. Del mismo modo, el personal con nombramiento abarcando un 36.36% identifica su trabajo poco importante.

La dimensión 3, permite establecer que el sexo femenino cuenta con menor “apoyo social y calidad de liderazgo” con 32.26%, en cuanto al nivel de educación aquellos trabajadores con título de cuarto nivel, perciben que el nivel de liderazgo no es el adecuado con un 31.82%, aquellas personas que tienen más de un trabajo, evidencian falta de apoyo social con un 40% frente al 22.86% de aquellos que solo poseen un trabajo. La antigüedad es un factor relevante ya que con un 31.43% los trabajadores con una experiencia de 11 meses a 9 años, señalan que no cuentan con apoyo suficiente en sus empleos. Del mismo modo, los funcionarios que perciben un sueldo entre \$585-1361 son aquellos con menor apoyo social, representando un 24.32%, el tipo de contrato sugiere que aquellas personas con nombramiento provisional notan deficiencia en el liderazgo y falta de apoyo en su trabajo representando al 40%.

Al valorar la dimensión 4, el sexo femenino con un 63.16% siente que su labor no es reconocida frente al 48.39% del sexo masculino. Los empleados con educación secundaria son aquellos con mayor porcentaje de percepción de trabajo inestable (75%) respecto a los trabajadores con tercer y cuarto nivel de educación. Así mismo, los empleados que pertenecen al grupo de menor antigüedad, el 60%, siente que su trabajo no es reconocido. De acuerdo al rango salarial, aquellas personas que se ubican en los dos primeros grupos poseen los porcentajes más altos respecto a la falta de reconocimiento en su trabajo con un 51.35% y 63.64% respectivamente. En su estudio Parada, (2017), indica que el recurso más importante dentro de una organización son los trabajadores, que permiten un correcto desempeño y marcha de la productividad, así como lo son sus habilidades, capacidades, aptitudes de trabajo y el grado de reconocimiento que reciben.

En la dimensión 5, el sexo masculino con un 73.78% percibe que no puede relacionar actividades de trabajo con eventos familiares, frente al 64.62% del sexo femenino. El segundo grupo etario es decir entre los 30-39 años y el grupo de 50 años o más, tienen los porcentajes más altos respecto a los otros grupos etarios en relación a la incompatibilidad de relación trabajo-hogar. Respecto a la antigüedad, aquellos con mayor experiencia es decir más de 20 años en su lugar de trabajo, tienen menor capacidad de sobrellevar actividades laborales y extra laborales, finalmente el personal con contrato ocasional, tiene mayores exigencias incompatibles (lugar de trabajo-hogar) frente a los demás grupos representando un 76.92%. Es importante recalcar que la “doble presencia” es un factor de riesgo que puede provocar inconvenientes extra laborales, mala relación con la familia o pareja y que, en muchas ocasiones, es uno de los riesgos que puede ocasionar estrés laboral. (Sorbara, 2021)

La tabla número 5 describe la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los participantes. En cuanto al factor organizacional, el género masculino es el que requiere mayor capacidad de concentración para ejecutar sus tareas con un 68.42% frente al 48.39% del sexo femenino, del mismo modo los empleados con 50 años o más (66.67%), necesitan mayores niveles de concentración para realizar su trabajo frente a otros grupos etarios, de la misma manera sucede con el grupo de trabajadores que tiene más de un trabajo con un 66.67% frente a los que tienen un solo trabajo con un 51.43%. Las personas que perciben un sueldo entre \$361-2137 son los que necesitan mayores niveles de concentración para la ejecución de sus actividades, respecto al resto de grupo salarial, representando un 63.64%.

En cuanto al factor trabajo, las personas que pertenecen al último grupo etario (50 años o más) son aquellas que perciben mayor carga de trabajo en relación a los demás subgrupos y corresponde a un 66.67%. La carga laboral también es mayor en aquellos trabajadores con título de cuarto nivel, con un 72.73% frente al 54.17% de los trabajadores con título de tercer nivel. El personal con más de un trabajo, tiene mayor nivel de exigencia con un 73.33% frente al 51.43% de aquellos que trabajan en un solo lugar. Por último, quienes tienen contrato ocasional, son aquellos con mayor cantidad de trabajo, frente a las personas con contratos de otros tipos.

Con respecto al factor salud, el sexo femenino tiene mayor probabilidad de sufrir enfermedades con un 38.71% frente al sexo masculino que posee un 21.05%. las personas con más de un trabajo, tienen un 60% de probabilidad de riesgos en su salud frente al 20% de aquellas personas con trabajos únicos, por último, los empleados con nombramiento provisional son los que tienen mayor porcentaje de riesgo de salud, en comparación con las personas que tienen otros tipos de contrato y representan un 60%.

La tabla número 6, en la que se interpreta los modelos de regresión logística permite determinar que aquellas personas que poseen trabajos adicionales tienen 6 veces más posibilidad de presentar factores de riesgo para su salud, que aquellos que solo cuentan con un trabajo. Del mismo modo, las personas que poseen nombramiento tienen 1.89 veces más posibilidad de presentar riesgos psicosociales frente a aquellos que no lo poseen. Por último, las personas con tercer y cuarto nivel de educación, tienen 3.58 veces más posibilidad de presentar mayor carga laboral que aquellas con educación secundaria.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La importancia de este estudio, radica en el diagnóstico oportuno de factores de riesgo de acuerdo a su categoría y del estudio de las dimensiones que evalúan el nivel de riesgo, obteniendo como resultado una investigación más completa del estado psicosocial de los trabajadores del MAATE, para de la misma manera reconocer el área o dimensión en donde existe la deficiencia, proponer plan de estrategias y correcciones y finalmente promover los buenos hábitos de salud dentro del área laboral.

Los resultados de la investigación indican que al menos dentro de la mitad del grupo evaluado existen niveles alto de riesgo en las dimensiones de “Compensaciones” y “Doble presencia” esto quiere decir que los funcionarios notan que dentro de su puesto de trabajo existe deficiencia de reconocimiento de esfuerzo y que perciben un grado de inestabilidad sobre todo en el grupo de las mujeres, en aquellos que tienen menor tiempo de antigüedad en la institución. Así como en el grupo que tiene más de un trabajo se demostró que no existe relación adecuada entre trabajo-familia.

Sin embargo, dentro de las dimensiones de “Exigencia psicológica, Trabajo activo y Apoyo social” se aprecian niveles bajos de riesgo psicosocial, en otras palabras, la mayoría de los encuestados indica que existe comunicación con jefes o superiores, cargas laborales que se adaptan al trabajador, tareas o trabajos importantes y la habilidad desarrollarse intelectualmente y aprender dentro de su puesto de trabajo.

Dentro de los factores de riesgos evaluados se observó que en la mayoría de grupos evaluados no se requiere elevados niveles de concentración para realizar sus tareas con excepción del grupo etario de 50 años en adelante y que la estructura jerárquica, horarios y jornadas laborales no influyen sobre la productividad de los trabajadores.

Y finalmente se evidenció la presencia de factores de riesgo que afectan la salud de los participantes, puesto que en un gran porcentaje se valoró la presencia de trastornos osteomusculares, que se asocian al puesto de trabajo.

Se recomienda que, para futuras investigaciones, se pueda realizar valoraciones de la presencia de factores de riesgo psicosocial y evaluaciones de nivel de riesgo en grupos específicos, para identificar el grupo ocupacional de riesgo y proponer medidas de corrección que se puedan adaptar al grupo en mención y de esta manera se permita prevenir enfermedades de salud mental dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Ansoleaga, E. (2016). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público . *Rev. méd. Chile*, 134(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Astres, M. (2021). Factores laborales y consumo psicotrópico entre trabajadores de la salud de Centros de Atención Psicosocial. *Revista Cubana de enfermería* , 37(2), 3656. doi:<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2021/cnf212g.pdf>
- Becerra, F. (2017). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. *Estrés laboral: un reto colectivo para todos*. Washington, D.C: OPS. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Becerra, L., Quintanilla, D., & Vasquez, X. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá . *Revista de Salud Pública*, 20(5), 574-578. doi:10.15446/rsap.v20n5.69094
- Buitrago, L. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Candia, M., & Pérez, J. (2020). *MANUAL DEL MÉTODO DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21*. Unidad de Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. doi:https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
- Castellón, E. (2017). El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: recomendaciones clave. *Psiquiatría Biológica*, 200. doi:10.1016/j.psiq.2016.08.003
- Confederación de Empresarios de Málaga . (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales: Análisis y Detección, Gestión y Superación*. CEM. Málaga. doi:https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

- Cuesta, G., Andrade, P., & Sancehz, A. (2019). Indicadores de riesgo psicosocial en función de los puestos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 3(5), 43-53. doi:10.46296/yc.v3i5.0019
- Fernandez, R. (2011). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organizacion del trabajo*. Editorial Club Universitario. doi:<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=AkPuDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=riesgo+psicosocial+en+el+trabajo+pdf&ots=qoIEqFcLAI&sig=byQG5gKYXk-FXUVYe4bD3Bbi3T0#v=onepage&q&f=false>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista Dimensión Empresarial*, 35-48.
- Gárces, S. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Ministerio del Trabajo. doi:<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Gutiérrez, H. (2009). Los Retos Actuales de la Mejora de la Calidad y la Productividad en las Organizaciones. *I Simposio Internacional de Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas Tendencias* (págs. 17-23). Guadalajara, Mexico : Red de Revistas Científicas de América Latina .
- Havermans, B. M. (2018). Necesidades de prevención del estrés laboral de los empleados. *BMC Public Health*, 2-11.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015*. Lima: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016*. Lima: INEI 2017.
- Leyton, C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Prevencion de riesgos psicosociales* , 3, 8-16. doi:DOI 44643435445465454
- Lima, M., Noroña, D., & Morillo, J. (2021). Analisis de factores de riesgos psicosociales a traves del ISTAS 21 en una industria farmaceutica. *Horizontes de Enfermería*, 11, 9-20. doi:<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/1080>

- Ministerio de Relaciones Laborales. (2015). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*. Quito: Código: DSST-NT-25.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1(57), 2-262. doi:<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Muñoz, D. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 12(40), 532-544. doi:<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. doi:<https://www.cytel.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- OIT. (9 de Agosto de 2004). *ILO*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo decente?: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,su%20necesarios%20para%20los%20individuos.
- ONU. (18 de Abril de 2019). *Noticias ONU*. Obtenido de Mirada global Historias humanas: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Otero, C. (2011). Drogodependencias en el lugar de trabajo. Pautas generales de intervención desde la medicina del trabajo. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 55(1), 26-39. doi:<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion8.pdf>
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*(14), 42-56. doi:ISSN 2216-0353 (impreso) - 2216-0388 (Online).
- Pastrano, E., & Rojas, L. (2021). *Plan de prevención de riesgos psicosociales basado en el rendimiento laboral*. Grupo Compás. doi:https://www.uteq.edu.ec/doc/investigacion/libros/LB_2021_033%20LIBRO.pdf
- Pujol, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 11-25.
- Romero, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*, 34(2), 120-138. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>

- Social, O. I. (2021). Guía para la mejora del estrés laboral. En EOSys. Estándares OISS.
- Sorbara, S. (2021). DOBLE PRESENCIA, ENTRE LA FAMILIA Y EL TRABAJO. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 6, 23-35. doi:ISSN 2469-0783
- Suarez, R., Campos, L., Villanueva, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 105-119. doi:<https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Temkin, B. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios Sociológicos XXXVI*(108), 507-538. doi: 10.24201/es.2018v36n108.1608
- Unda, S. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*(32), 67-74. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>

ANEXOS

Modelo de Encuesta.

Factores Laborales Psicosociales

Estimado participante:

El objetivo de la siguiente encuesta es identificar los factores de riesgos psicosociales que pueden estar presentes en los funcionarios del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica.

Los datos que se obtengan serán empleados en la realización del proyecto de investigación previo a obtención del título de Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional por parte de la Universidad de las Américas.

La encuesta tomará menos de 15 minutos.

Es de acceso libre, no se requiere de una cuenta de Gmail.

En caso de inquietudes, se puede contactar a los siguientes correos electrónicos:

arelis.abril@udla.edu.ec - nicole.egas@udla.edu.ec

Para su conocimiento la siguiente encuesta es ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL, utilizada exclusivamente para los fines descritos.

Bajo ninguna circunstancia los investigadores intervendrán sobre la participación de los encuestados.

En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Agradecemos su colaboración.

Sección 1

Condiciones Sociodemográficas

1. Por favor indique su sexo.

Hombre

Mujer

2. Por favor indique su edad.**3. ¿A qué nivel educacional corresponde?**

Ninguno

Educación inicial

Educación básica

Educación secundaria

Tercer nivel (universidad)

Cuarto nivel (maestría/posgrado)

4. ¿Cuál es su Estado Civil?

Soltero/a

Casado/a

Unión libre

Divorciado/a

Viudo/a

5. ¿Cuántos trabajos remunerados (diferentes del MAATE) tiene actualmente?**6. Indique en qué departamento trabaja en la actualidad.****7. Indique su grupo ocupacional:****8. ¿Cuántos años lleva trabajando dentro de la Institución? Registre solo el número****9. ¿Qué tipo de relación contractual tiene con el MAATE?****10. En su trabajo, su jornada es:****11. ¿Cuál es el tiempo aproximado que tarda en trasladarse cada día de la casa al trabajo?**

(Indique su respuesta en minutos o en horas)

Sección 2

Condiciones Laborales: Las preguntas a continuación, tratan de los contenidos y exigencias de su trabajo actual.

12. ¿De qué manera su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?

Muy bien

Bien

No muy bien

Nada bien

13. Para la realización de su trabajo, con qué frecuencia debe:

	Nunca	Solo alguna Vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
Mantener un nivel de atención alto o muy alto					
Atender varias tareas al mismo tiempo					
Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles					
Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo					
Considera su trabajo excesivo					

14. En su puesto de trabajo, con qué frecuencia es necesario:

	Nunca	Solo alguna Vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
Trabajar muy rápido y atención constante					
Trabajar con plazos estrictos y muy cortos					
Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo					

Sección 3

Finalmente, en esta última sección, se abarcan las diferentes dimensiones de un puesto de trabajo

19. Por favor indique:

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
¿Su trabajo requiere atención constante?					

20. Por favor indique:

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

21. Por favor indique:

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

22. Por favor indique:

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a de la continuidad y/o estabilidad laboral en su institución?					
¿Las tareas asignadas conque frecuencia no corresponden a las funciones propias del cargo?					
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

23. Por favor indique:

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

24. Qué considera usted, una oportunidad de mejora para el bienestar de los servidores públicos del MAATE