



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

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020**

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

| |
|--|
| Título del proyecto: |
| Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el “Centro Médico Amediccal” |
| Línea de Investigación: |
| Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible |
| Campo amplio de conocimiento: |
| Servicios |
| Autor/a: |
| Luis Roberto Chimba Chimba |
| Tutor/a: |
| Mgs. Fausto Germán Pazmiño Muñoz |

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Pazmiño Muñoz** con C.I: **171005197-8** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el “Centro Médico Amediccal”**.

Elaborado por: **Luis Roberto Chimba Chimba**, de C.I: **050322134-3**, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 26 de agosto del 2024

FAUSTO
GERMAN
PAZMINO
MUNOZ

Firmado digitalmente
por FAUSTO GERMAN
PAZMINO MUNOZ
Fecha: 2024.10.21
09:43:54 -05'00'

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Luis Roberto Chimba Chimba con C.I: 050322134-3, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el “Centro Médico Amediccal”**. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

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

Quito D.M., 26 de agosto del 2024.

Firma

Tabla de contenidos

| | |
|--|----|
| DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE | 3 |
| INFORMACIÓN GENERAL | 6 |
| Contextualización del tema | 6 |
| Problema de investigación | 7 |
| Objetivo general..... | 7 |
| Objetivos específicos | 7 |
| Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:..... | 8 |
| CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO | 8 |
| 1.1 Contextualización general del estado del arte | 8 |
| 1.2 Proceso investigativo metodológico | 10 |
| Enfoque de la investigación | 10 |
| Modalidad de la investigación..... | 10 |
| Población y muestra..... | 10 |
| Técnicas e instrumentos..... | 11 |
| 1.3 Análisis de resultados | 11 |
| CAPÍTULO II: PROPUESTA..... | 26 |
| 2.1 Fundamentos teóricos aplicados | 26 |
| 2.2 Descripción de la propuesta | 27 |
| 2.3 Validación de la propuesta | 31 |
| 2.4 Matriz de articulación de la propuesta | 32 |
| CONCLUSIONES..... | 33 |
| RECOMENDACIONES..... | 34 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 35 |
| ANEXOS..... | 37 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Género de los trabajadores | 12 |
| Figura 2 Formación académica | 12 |
| Figura 3 Edad | 13 |
| Figura 4 Tiempo de trabajo | 14 |
| Figura 5 Dimensión 1 | 14 |
| Figura 6 Dimensión 2..... | 15 |
| Figura 7 Dimensión 3..... | 16 |
| Figura 8 Dimensión 4..... | 16 |
| Figura 9 Dimensión 5..... | 17 |
| Figura 10 Dimensión 6..... | 18 |
| Figura 11 Dimensión 7..... | 18 |
| Figura 12 Dimensión 8..... | 19 |
| Figura 13 Dimensión 8.1..... | 19 |
| Figura 14 Dimensión 8.2..... | 20 |
| Figura 15 Dimensión 8.3..... | 21 |
| Figura 16 Dimensión 8.4..... | 21 |
| Figura 17 Dimensión 8.5..... | 22 |
| Figura 18 Dimensión 8.6..... | 22 |
| Figura 19 Dimensión 8.7..... | 23 |
| Figura 20 Dimensión 8.8..... | 24 |
| Figura 21 Análisis global de resultados | 25 |
| Figura 22 Estructura general de la propuesta..... | 27 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Modalidades de investigación | 10 |
| Tabla 2 Edad..... | 12 |
| Tabla 3 Tiempo de trabajo..... | 13 |
| Tabla 4 Dimensión 1 | 14 |
| Tabla 5 Dimensión 2 | 15 |
| Tabla 6 Dimensión 3..... | 15 |
| Tabla 7 Dimensión 4..... | 16 |
| Tabla 8 Dimensión 5..... | 17 |
| Tabla 9 Dimensión 6 | 17 |
| Tabla 10 Dimensión 7..... | 18 |
| Tabla 11 Dimensión 8..... | 18 |
| Tabla 12 Dimensión 8.1..... | 19 |
| Tabla 13 Dimensión 8.2..... | 20 |
| Tabla 14 Dimensión 8.3..... | 20 |
| Tabla 15 Dimensión 8.4..... | 21 |
| Tabla 16 Dimensión 8.5..... | 21 |
| Tabla 17 Dimensión 8.6..... | 22 |
| Tabla 18 Dimensión 8.7..... | 23 |
| Tabla 19 Dimensión 8.8..... | 23 |
| Tabla 20 Resultados globales | 25 |
| Tabla 21 Matriz de articulación de la propuesta | 32 |

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Hoy en día las condiciones laborales al que se encuentran vinculados los trabajadores repercuten drásticamente en su calidad de vida, los factores de riesgo psicosocial influyen negativamente debido a que no permiten el desempeño normal de las actividades del obrero; adicional que inciden en la interrupción de los objetivos y metas planteadas por las organizaciones (Palma, 2020).

Los riesgos psicosociales pueden generar problemas de salud para el individuo, es capaz de incidir en el apareamiento del síndrome de burnout, agotamiento, depresión, ansiedad, entre otros; adicional que en las organizaciones es capaz de acrecentar el absentismo en los puestos de trabajo y la disminución del rendimiento, debido a la exposición de factores que influyen de manera negativa en la salud laboral (Patiño, 2023).

La interacción constante de los obreros y los factores inherentes a la organización empresarial, entorno social, carga laboral y relaciones con los clientes externos/internos son capaces de acrecentar los efectos producidos por los riesgos psicosociales; esto indica una relación directa entre las obligaciones que debe cumplir el trabajador y así mismo la carga de la responsabilidad, lo que a su vez aumenta o decrece los efectos producidos por esta problemática de manera singular en cada persona (Pineda, 2022).

Es fundamental no pasar por alto la importancia de los factores psicosociales, debido que al no contar con medidas correctivas/preventivas pueden originar consecuencias perjudiciales, a razón de que son capaces de causar daño de manera insidiosa; estas siendo progresivas en función del tiempo, afectando sobre todo de manera drástica en la calidad de vida de la persona (Soto, 2023).

Los trabajos que están asociados directamente con la atención a los usuarios, de una manera cotidiana y rutinaria especialmente en las casas asistenciales de salud; repercute en los distintos trabajadores, a razón de que se encuentran expuestos a largas jornadas donde no existe un tiempo adecuado de descanso, usualmente tienen que afrontar diversas exigencias que generan problemas en su salud; por consiguiente los obreros no tienen un adecuado ambiente laboral seguro, lo que a su vez faculta la generación de daños fisiológicos asociados a los factores de riesgo psicosociales (Acaro, 2023).

La actualidad del ambiente de trabajo ha generado diversos cambios, tanto en el entorno demográfico, político y social, además que en la actualidad los sitios de trabajo presentan mayor diversidad de riesgos; entonces por la necesidad de aumentar el

rendimiento y la productividad en las empresas mucha de las veces se descuida el cuidado en Salud y Seguridad ocupacional, lo que repercute en las exigencias físicas y mentales de los obreros (Paredes, 2023).

El Ministerio de trabajo del Ecuador considera que la evaluación de los riesgos psicosociales se debe desarrollar de manera continua, por lo que requiere que sea valorado mediante un formato establecido; de esta manera se puede realizar las evaluaciones a cada trabajador con el objeto de determinar el grado de vulnerabilidad ante algún factor psicosocial, para que posterior las empresas tomen medidas correctivas, ante el cuidado de la salud de la persona (Vela, 2024).

Problema de investigación

Al momento de realizar una evaluación de riesgo acerca de los diferentes factores conformantes del riesgo psicosocial, al que se encuentran expuestos el personal que prestan servicios de salud en el centro médico "AMEDICCAL"; es necesario porque usualmente se enfrentan diariamente a la exposición de factores relacionados a la organización de manera constante, adicional de la carga de trabajo es extensa y los tiempos de recuperación son cortos; conjuntamente que la atención con los usuarios representa un trabajo muy significativo.

La identificación, valoración y reconocimiento de este tipo de riesgo, es de vital importancia, esto es exigido porque la organización no tiene un estudio relacionado a esta problemática de relevancia, entonces no están preparados de manera correcta para el tratamiento enfocado en medidas de prevención; por lo que es requerido de manera urgente.

Adicional es requerido que acorde a los resultados obtenidos en la evaluación, se identifiquen las dimensiones de mayor peligrosidad; y se tomen medidas para la mitigación o reducción del riesgo asociado a la prevención en el centro médico "AMEDICCAL".

Objetivo general

Diseñar el plan de los riesgos psicosociales para el personal de salud del "CENTRO MÉDICO AMEDICAL".

Objetivos específicos

Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales y sus consecuencias.

Realizar una evaluación de los diferentes factores de riesgo psicosocial en el personal de salud del centro médico Amediccal.

Elaborar el plan de control de riesgos para minimizar el impacto de los mismos en el centro médico Amediccal.

Validar por expertos el plan de control de riesgos.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Los beneficiarios directos del proyecto de investigación de evaluación riesgos psicosociales son de forma directa el personal de salud del CENTRO MÉDICO “AMEDICCAL CENTER”, ya que, a través de los resultados obtenidos, la institución podrá tomar medidas correctivas/preventivas ante los factores de mayor predominancia en la institución.

Al realizar la evaluación de factores de riesgo psicosocial y mejorar su ambiente laboral, se beneficiaría de forma directa al entorno familiar del personal, a razón que se puede garantizar una mejor calidad de condiciones laborales al trabajador; por consiguiente, su salud mental estará en mejor condición y se desarrollará de mejor manera en su entorno laboral, familiar y social.

Al contar con personal operativo con mejores condiciones relacionadas a su salud mental y una exposición mínima a los distintos factores de riesgo psicosociales, los pacientes podrán recibir una atención de mejor calidad donde la empatía es fundamental para el desarrollo de un adecuado diagnóstico.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1 Contextualización general del estado del arte

A continuación, se expone diversa terminología recurrente asociada al proyecto de investigación.

Concepto de trabajo

Se puede definir como el conglomerado o conjunto de actividades que realiza el ser humano, puede ser de manera física o intelectual; con el fin de llegar a un objetivo establecido o a la satisfacción asociada a una necesidad, independientemente de la remuneración (Hernaiz, 2020).

Utilidad del trabajo

La utilidad del trabajo consiste en que permite al ser humano al momento de ser adulto, cumplir o satisfacer necesidades personales; acorde al beneficio que puede obtener del mismo, cabe que esto es fundamental para continuar con el desarrollo profesional o personal inherente de cada ser (Vera, 2020).

Factores de riesgo

Se pueden denominar como aquellas condiciones, comportamientos o actos capaces de dar origen a un accidente laboral o una enfermedad profesional; cabe recalcar que son diversos y se encuentran en mayor o menor concentración dependiendo del lugar y tipo de trabajo (Tigrero, 2024).

Aproximación del concepto del riesgo psicosocial

Se pueden establecer como aquellas características o particularidades del entorno laboral, principalmente enfocado en las actividades necesarias para la realización del trabajo, atención al usuario y lo relacionado acorde a la organización de la empresa; adicional se relaciona directamente con el puesto de trabajo y es capaz de incidir de manera adversa en la salud mental de la persona (Vargas, 2024).

La importancia del control de los riesgos psicosociales

La organización Internacional del Trabajo (OIT), conjuntamente con la Organización Mundial de la Salud (OMS) expresan la importancia de la identificación y control de los factores que conforman el riesgo psicosocial; debido a que son considerados como agentes nocivos para los empleados y/o empleador, se evidencia la importancia a razón de la pérdida de productividad, estabilidad social y salud del obrero, por ende, allí radica su importancia (Organización Mundial de la Salud, 2022).

El estrés en los servidores de salud

Es de conocimiento que cualquier profesión acorde a las obligaciones y responsabilidades asignadas a su carga laboral denotan cierto nivel de estrés, centrado en el personal de salud se evidencia que están sometidos a un nivel elevado; a razón de la exposición a las largas jornadas de trabajo y/o alta responsabilidad asociada a las decisiones realizadas bajo presión, lo que repercute en el desarrollo integral del profesional, que muchas de las veces no está en condiciones adecuadas para el desarrollo de su función debido a la presencia de afecciones de carácter mental (Chicomín, 2022).

Ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo corresponde a la velocidad y a la demanda en el que un trabajador realiza las actividades asignadas a su cargo laboral, esto es capaz de influir directamente en su salud mental y su percepción emocional; es necesario añadir que un ritmo excesivo, plazos

limitados y tareas de alta complejidad pueden causar una presión psicológica donde el estrés, ansiedad y agotamiento sean constantes en la cotidianidad (López A. , 2021).

Demandas emocionales

Las demandas o exigencias emocionales, concerniente a los profesionales de la salud se denotan como aquellas características propias de las condiciones del trabajo, estas capaces de generar sentimientos de positividad o negatividad; acorde a la satisfacción laboral del usuario hacia el servicio prestado por el trabajador (Anseolaga, 2022).

1.2 Proceso investigativo metodológico

Para llevar a cabo el presente trabajo investigativo, se recurre a continuación el siguiente proceso metodológico efectuado por parte del investigador.

Enfoque de la investigación

Posee un enfoque cuantitativo debido a que, a través de la utilización del cuestionario del Ministerio del Trabajo, permite la cuantificación de la información acorde a las dimensiones conformantes del riesgo psicosocial.

Modalidad de la investigación

Para el cumplimiento del proyecto investigativo, se exponen las modalidades usadas a continuación.

Tabla 1

Modalidades de investigación.

| Modalidad de investigación | Fundamentación |
|-----------------------------------|--|
| Documental | Se aplicó este tipo de investigación debido a que se recurrió a fuentes confiables de información, donde se obtuvo datos relevantes para el desarrollo del proyecto en cuestión. |
| De campo | Usada acorde que se recurrió a las instalaciones de la fuente primaria, en este caso del centro médico "AMEDICCAL" para la recopilación de la información. |
| Descriptiva | Es utilizada para el desarrollo del proyecto, debido a que busca describir el comportamiento de la muestra en función de la exposición a los riesgos psicosociales. |

Fuente: Investigador

Población y muestra

Población

En el centro médico "AMEDICCAL" existen múltiples trabajadores, no obstante, para el interés del cumplimiento del proyecto de investigación se utilizan los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que estén laborando al menos 1 año en el centro médico “Amediccal”.
- Trabajadores que se encuentren registrados legalmente en el SUT.
- Trabajadores que se encarguen de la prestación de servicios médicos.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no cumplan con alguno de los requisitos de los criterios de inclusión.

Muestra

Correspondiente a los trabajadores que cumplen los criterios de exclusión e inclusión, se obtuvo una muestra de trabajadores n=15.

Técnicas e instrumentos

Se utiliza la observación directa y debido a la facilidad de uso e interpretación de la información se utiliza el “CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO”, cabe recalcar que es ideal acorde que permite valorar el riesgo psicosocial de manera eficiente.

1.3 Análisis de resultados

Acorde a la aplicación del “CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO”, se obtienen los siguientes gráficos estadísticos; y su posterior interpretación.

Variable sociodemográfica

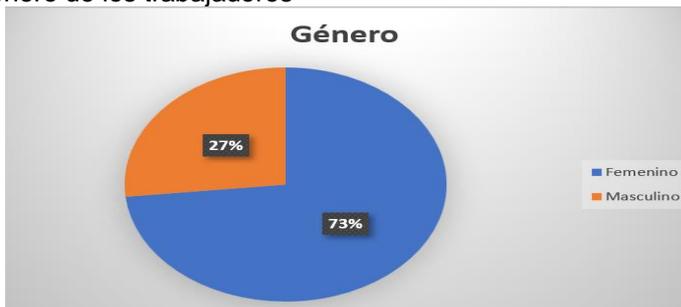
Género

| Género | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Femenino | 11 | 73% |
| Masculino | 4 | 27% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 1

Género de los trabajadores



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se evidencia que el 73% de personal operativo en el centro médico "Amediccal" es de sexo femenino, y el 27% corresponde al género masculino.

Formación Académica

Tabla 2

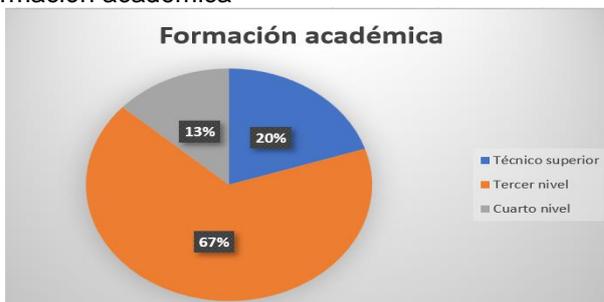
Formación académica

| Formación académica | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|-------------|
| Técnico superior | 3 | 20% |
| Tercer nivel | 10 | 67% |
| Cuarto nivel | 2 | 13% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 2

Formación académica



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se observa que el 67% tiene título de "Tercer nivel", 20% posee el de "Técnico superior" y finalmente se denota que apenas el 13% tiene una instrucción formal de "Cuarto Nivel".

Edad

Tabla 3

Edad

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|-------------|
| De 18 años a 25 años | 0 | 0% |
| De 25 años hasta los 34 años | 6 | 40% |
| De 35 a 43 años | 9 | 60% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 3
Edad



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se evidencia que el 60% de los trabajadores se encuentran en el rango desde los 35 a 43 años de edad y que el 40% se engloba en el rango desde los 25 hasta los 34 años de edad. No existe trabajadores menores a 25 años.

Tiempo de trabajo

Tabla 4

Tiempo de trabajo

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|-------------|
| De 18 años a 25 años | 0 | 0% |
| De 25 años hasta los 34 años | 6 | 40% |
| De 35 a 43 años | 9 | 60% |
| Total | 15 | 100% |

| Tiempo de trabajo | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|-------------|
| De 0 a 2 años | 0 | 0% |
| De 3 a 10 años | 8 | 53% |
| Mayor a 10 años | 7 | 47% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 4

Tiempo de trabajo



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se observa que el 53% de los trabajadores han estado trabajando desde los 3 hasta los 10 años y el 47% de los trabajadores se encuentran trabajando de 0 a 2 años en la empresa.

Análisis de los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial.

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.

Tabla 5

Dimensión 1

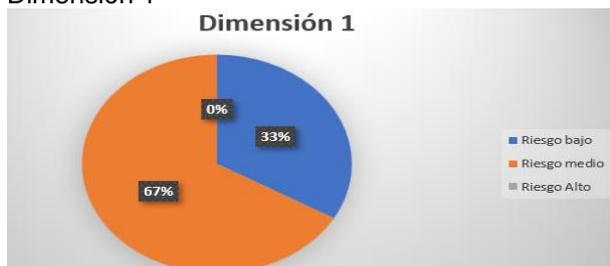
| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|-------------|
| De 18 años a 25 años | 0 | 0% |
| De 25 años hasta los 34 años | 6 | 40% |
| De 35 a 43 años | 9 | 60% |
| Total | 15 | 100% |

| Dimensión 1 | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 5 | 33% |
| Riesgo medio | 10 | 67% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 5

Dimensión 1



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se denota que acorde a la carga y ritmo de trabajo el valor mayoritario con un 67% se engloba en el nivel medio y el 33% en riesgo bajo. No existe valor respecto en el nivel alto. Esto implica que acorde el riesgo medio en esta dimensión es de impacto potencial moderado.

Dimensión 2. Desarrollo de competencias.

Tabla 6

Dimensión 2

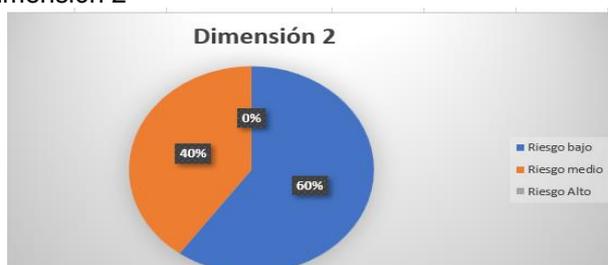
| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|-------------|
| De 18 años a 25 años | 0 | 0% |
| De 25 años hasta los 34 años | 6 | 40% |
| De 35 a 43 años | 9 | 60% |
| Total | 15 | 100% |

| Dimensión 2 | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 9 | 60% |
| Riesgo medio | 6 | 40% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 6

Dimensión 2



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se denota que correspondiente al desarrollo de competencias de la dimensión 2, se observa que el 60% se encuentra en el nivel bajo y el 40% en el nivel medio. No existe valor en el nivel de riesgo alto. Esto establece que el porcentaje mayoritario es capaz de generar impacto mínimo sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Dimensión 3. Liderazgo

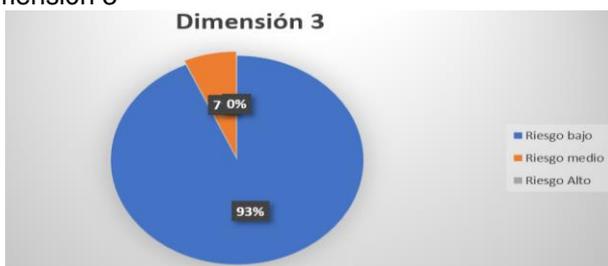
Tabla 7

Dimensión 3

| Dimensión 3 | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 14 | 93% |
| Riesgo medio | 1 | 7% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 7
Dimensión 3



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se evidencia que el liderazgo correspondiente a la dimensión 3, el 93% se encuentra englobado en el nivel de riesgo bajo y apenas el 7% está en el riesgo medio. No existe riesgo alto en esta dimensión.

Dimensión 4. Margen de acción y control

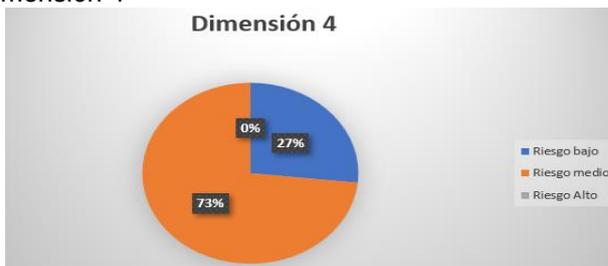
Tabla 8
Dimensión 4

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|-------------|
| De 18 años a 25 años | 0 | 0% |
| De 25 años hasta los 34 años | 6 | 40% |
| De 35 a 43 años | 9 | 60% |
| Total | 15 | 100% |

| Dimensión 4 | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 4 | 27% |
| Riesgo medio | 11 | 73% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 8
Dimensión 4



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se observa que en el margen de acción y control referente a la dimensión 4, el 73% se encuentra en un riesgo medio y 27% en riesgo bajo. Esto indica que el riesgo mayoritario puede generar un impacto potencial moderado.

Dimensión 5. Organización en el trabajo

Tabla 9

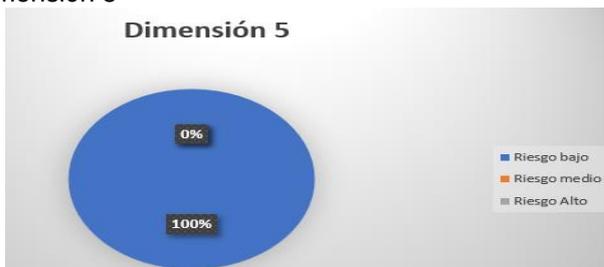
Dimensión 5

| Dimensión 5 | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 15 | 100% |
| Riesgo medio | 0 | 0% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 9

Dimensión 5



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se denota que la organización del trabajo concerniente a la Dimensión 5, el 100% de los encuestados revelan que se encuentran en un riesgo bajo.

Dimensión 6. Recuperación

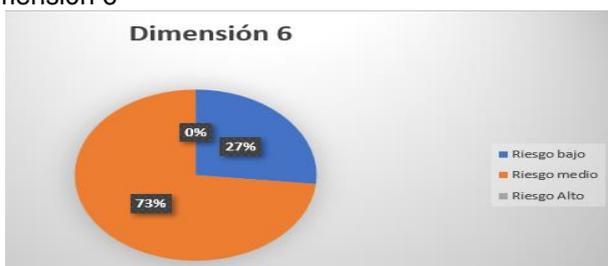
Tabla 10

Dimensión 6

| Dimensión 6 | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 4 | 27% |
| Riesgo medio | 11 | 73% |
| Riesgo Alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 10
Dimensión 6



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se observa que el 73% se encuentra en un nivel de riesgo medio concerniente a la dimensión 6 de la recuperación, y el 27% denota un nivel bajo de riesgo. Se expone que el porcentaje mayoritario relacionado a la recuperación es capaz de causar impacto potencial moderado.

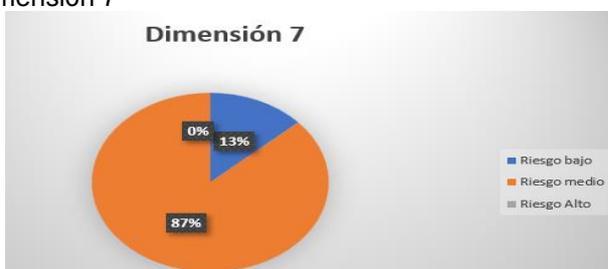
Dimensión 7. Soporte y apoyo

Tabla 11
Dimensión 7

| Dimensión 7 | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 2 | 13% |
| Riesgo medio | 13 | 87% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 11
Dimensión 7



Fuente: Investigador

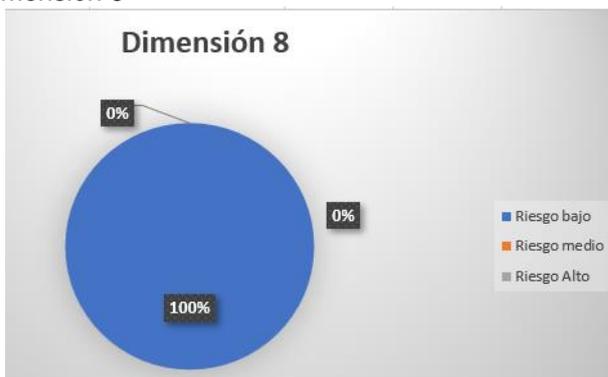
Dimensión 8. Otros puntos importantes

Tabla 12
Dimensión 8

| Dimensión 8 | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 15 | 100% |
| Riesgo medio | 0 | 0% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 12
Dimensión 8



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se evidencia que en la dimensión 8 correspondiente a otros puntos importantes, el 100% de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

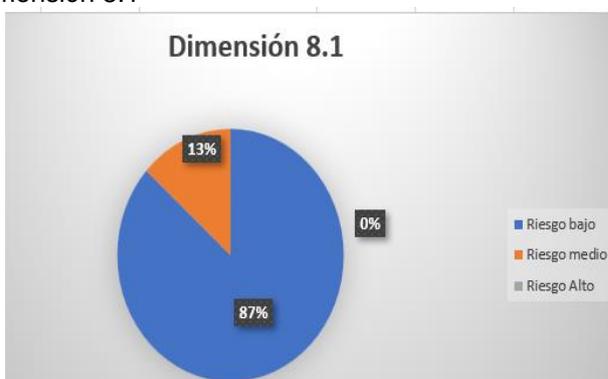
Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio

Tabla 13
Dimensión 8.1

| Dimensión 8.1 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 13 | 87% |
| Riesgo medio | 2 | 13% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 13
Dimensión 8.1



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se denota que correspondiente a la dimensión 8.1 referente al acoso discriminatorio, el 87% de los trabajadores del área de salud se encuentran en riesgo bajo y el 13% están en un riesgo medio. No existe cuantificación del riesgo alto para este apartado.

Dimensión 8.2. Acoso laboral

Tabla 14

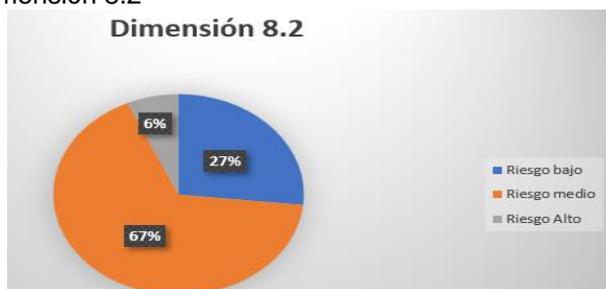
Dimensión 8.2

| Dimensión 8.2 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 4 | 27% |
| Riesgo medio | 10 | 67% |
| Riesgo alto | 1 | 7% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 14

Dimensión 8.2



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se evidencia que en la dimensión 8.2 relacionada al acoso laboral, el 67% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio, seguido del 27% en un nivel de riesgo bajo y finalmente el 7% se encuentra en un nivel de riesgo alto. Es importante señalar que el 7% del riesgo de nivel alto es prioritario, por lo que es indispensable tomar medidas correctivas/preventivas ante este factor; debido a que es capaz de incidir en un impacto potencial alto respecto a la salud y seguridad de los obreros.

Dimensión 8.3. Acoso sexual

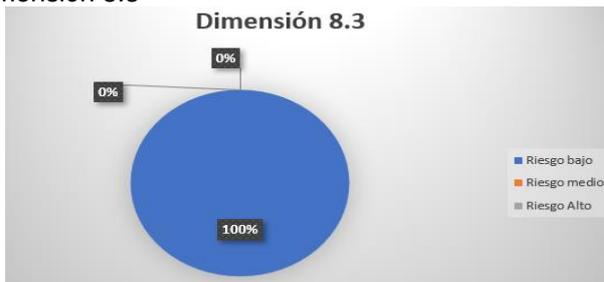
Tabla 15

Dimensión 8.3

| Dimensión 8.3 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 15 | 100% |
| Riesgo medio | 0 | 0% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 15
Dimensión 8.3



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se denota que en la dimensión 8.3 relacionado al acoso sexual, el 100% de los trabajadores se encuentran en el nivel de riesgo bajo; el mismo indica que es capaz de generar un impacto mínimo para la salud de los obreros.

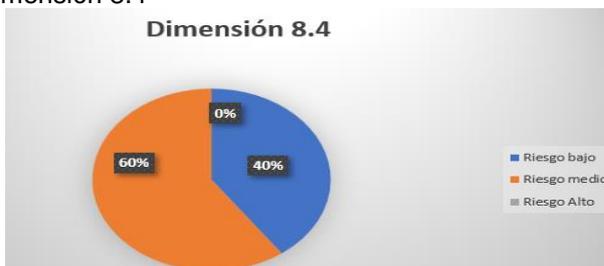
Dimensión 8.4. Adicción al trabajo

Tabla 16
Dimensión 8.4

| Dimensión 8.4 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 6 | 40% |
| Riesgo medio | 9 | 60% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 16
Dimensión 8.4



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se observa que el 60% de los obreros están en el nivel medio de riesgo y el 40% se encuentran en el nivel de riesgo bajo. No existe cuantificación del nivel de riesgo alto relacionado a la dimensión 8.4 y su postulado de adicción al trabajo.

Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo

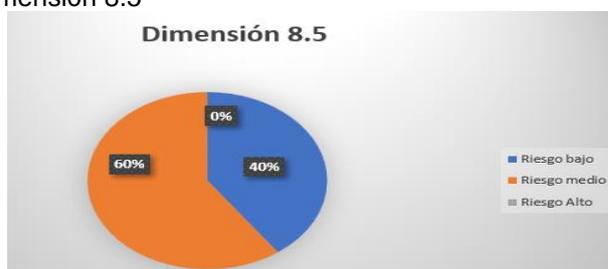
Tabla 17
Dimensión 8.5

| Dimensión 8.5 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Riesgo bajo | 6 | 40% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| Riesgo medio | 9 | 60% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 17
Dimensión 8.5



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se denota que el 60% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio de riesgo y el 40% se engloban en el nivel bajo de riesgo. No existe cuantificación del nivel de riesgo alto.

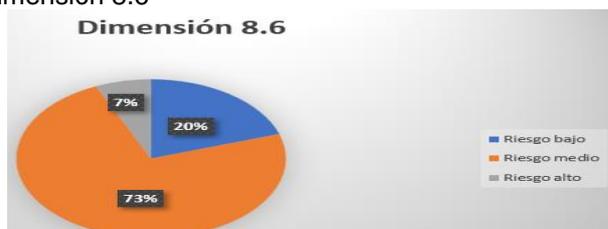
Dimensión 8.6. Doble presencia laboral

Tabla 18
Dimensión 8.6

| Dimensión 8.6 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 3 | 20% |
| Riesgo medio | 11 | 73% |
| Riesgo alto | 1 | 7% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 18
Dimensión 8.6



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se denota que el 73% de los trabajadores se encuentra en el nivel de riesgo medio, seguido del 20% de nivel de riesgo bajo y finalmente el 7% que indica que se encuentra en el nivel de riesgo alto. Se evidencia que el 7% es el de mayor probabilidad de tener un impacto potencial alto respecto a la seguridad y salud ocupacional en los obreros, vinculado a la dimensión 8.6 de la doble presencia laboral.

Dimensión 8.7. Estabilidad emocional y laboral

Tabla 19

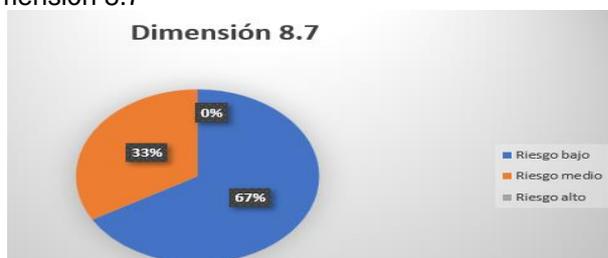
Dimensión 8.7

| Dimensión 8.7 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 10 | 67% |
| Riesgo medio | 5 | 33% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 19

Dimensión 8.7



Fuente: Investigador

Análisis e interpretación:

Se observa que la dimensión 8.7 relacionada a la estabilidad laboral y emocional, indica que el 67% de los trabajadores se encuentran en el nivel de riesgo bajo y el 33% se encuentran en el nivel de riesgo medio. No existe valores relacionados al nivel de riesgo alto.

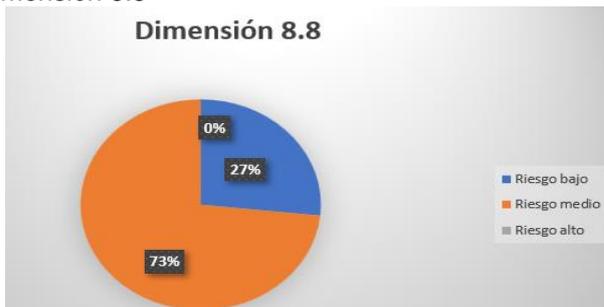
Tabla 20

Dimensión 8.8

| Dimensión 8.8 | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Riesgo bajo | 4 | 27% |
| Riesgo medio | 11 | 73% |
| Riesgo alto | 0 | 0% |
| Total | 15 | 100% |

Fuente: Investigador

Figura 20
Dimensión 8.8



Fuente: Investigador

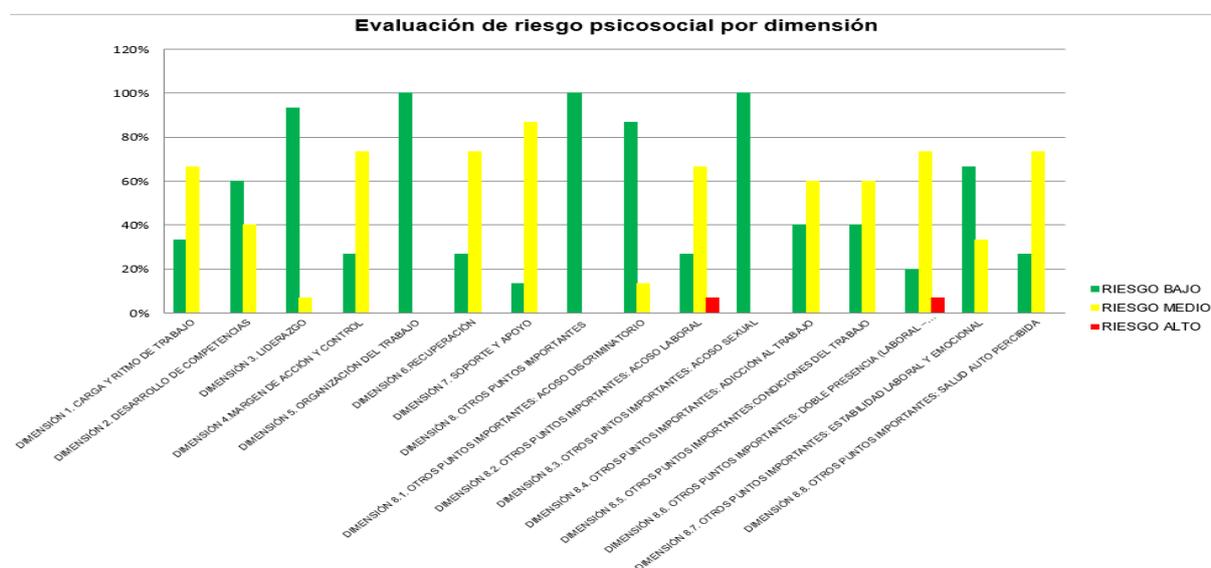
Análisis e interpretación:

Se denota que el 73% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio de riesgo correspondiente a la salud auto percibida y el 27% se engloba en el nivel de riesgo bajo. No existe el nivel de riesgo alto.

Análisis global de los resultados

Figura 21

Análisis global de resultados



Fuente: Investigador

Tabla 21

Resultados globales

| Resultados globales | Porcentaje |
|---------------------|-------------|
| Riesgo bajo | 87% |
| Riesgo medio | 13% |
| Riesgo alto | 0% |
| Total | 100% |

Fuente: Investigador

Análisis e interpretación de resultados globales

Después de realizar el análisis global de los factores de riesgo psicosocial, a través del uso del cuestionario de evaluación del Ministerio de trabajo se observa que el 87% se encuentran en el nivel bajo de riesgo y el 13% se observan en el nivel medio de riesgo. Hay que mencionar, además que aunque se encuentre en un nivel de riesgo bajo, es necesario formular planes de acción ante la doble presencia laboral, acoso laboral, carga y ritmo de trabajo, margen de acción de control, recuperación, soporte y apoyo, adicción al trabajo, condiciones del trabajo y salud auto percibida; debido a que estas dimensiones de manera individual reflejan potencialidad de generar impacto negativo a nivel alto y medio hacia la integridad de los trabajadores del centro médico “Amediccal”.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1 Fundamentos teóricos aplicados

Según (Delgado, 2021), indica que los trabajadores que se encuentran en el ámbito de salud, se encuentran frecuentemente expuestos diariamente a diversidad de factores de riesgos psicosocial; a su vez cabe recalcar la organización del trabajo conjuntamente con las alteraciones psicosociales inciden en el apareamiento de mecanismos emocionales en el trabajador, donde destacan sentimientos de ansiedad, depresión apatía entre otros. Adicional es necesario recalcar que se pueden originar restricciones de carácter cognitivo, conductuales y fisiológicas; debido a la labor realizada por los profesionales de salud son propensos a generar afecciones de carácter negativo en su salud mental y física (Tomalá, 2021).

Acorde a la investigación realizada por (López M. , 2021), establece que la exposición de manera constante a agentes y factores de origen psicosocial; incrementan el riesgo de enfermedades relacionadas a cardiovasculares, gastrointestinales y psicológicas, esto implica en el personal médico la relación existente entre la insatisfacción laboral y el posible apareamiento del burnout. Se denota la existencia del síndrome en los trabajadores de salud, donde las demandas exigidas a la carga laboral (sobrecarga de actividades, turno de trabajo, eventos adversos, recursos personales y organizacionales), son factores que influyen en los niveles del estado actitudinal frente al trabajo (García, 2021).

Como indica (Ortega, 2021) en su estudio, los médicos de la muestra evaluados se encuentran a un nivel medio respecto a los factores analizados; cabe recalcar que establece que la carga mental como el sitio de partida para afecciones mayores, donde el nivel de estrés está presente e implica la falta de rendimiento y absentismo laboral. Hay que mencionar, además que el personal de salud expuesto a estos factores es capaz de desarrollar el síndrome de Burnout, debido a la interacción promulgada ante elementos propios del trabajo; esto direccionado en el personal de salud (Lauracio, 2020).

Como denota (Araya, 2020), el diseño de un plan de acción para la atención de los factores de riesgo psicosocial; permite el involucramiento de los colaboradores de la institución en medidas de prevención; sobre todo en aquellos puntos focales capaces de generar daño, como en las dimensiones de mediano y alto riesgo.

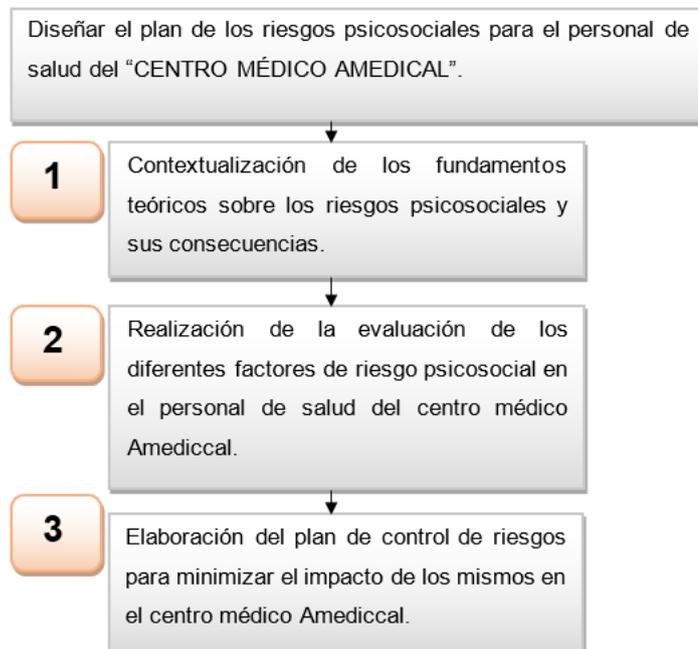
2.2 Descripción de la propuesta

a. Estructura general

A continuación, se expone la estructura general de las actividades del plan de control de riesgos para minimizar el impacto de los mismos en el centro médico Amediccal.

Figura 22

Organizador gráfico de la estructura general de la propuesta.



Fuente: Investigador

b. Explicación del aporte

A través de la evaluación de riesgos psicosociales en el personal de salud del "CENTRO MÉDICO AMEDICAL" mediante la aplicación del cuestionario del Ministerio del Trabajo; permitirá a la organización poseer el conocimiento acorde de la situación real de los operadores de salud; específicamente al grado de exposición al que se encuentran vinculados los empleados respecto a los factores que conforman el riesgo psicosocial.

Adicional mediante la investigación de fundamentación teórica, el investigador desarrolla medidas acordes a los resultados obtenidos en el cuestionario de evaluación; específicamente para la población que se encuentra expuesta en nivel medio y alto. Adicional se crea el plan de control de riesgos para minimizar el impacto de los mismos en el centro médico Amediccal, todo esto enfocada en una adecuada gestión ante los riesgos, con un enfoque de prevención integral.

Tabla 22.

Desarrollo de la propuesta

| Nivel de riesgo | Dimensión | Denominación | Actividades a implementarse | Meta | Frecuencia | Medios de verificación | Responsables |
|------------------------|-----------------------------------|--|---|--|-------------------|---|--|
| Medio | Carga y ritmo de trabajo | Se denota la existencia de un valor del 67% en el nivel medio, lo que puede comprometer la salud del personal que brinda servicios de salud en el mediano plazo. | Desarrollo del manual de pausas activas para el personal del centro médico "Amediccal". | El personal deberá tener al menos 10 minutos de descanso de pausas activas por cada hora de trabajo. | Anual | Manual desarrollado concerniente a pausas activas para el personal. | Técnico responsable de SSO |
| Medio | Margen de acción y control | Se observa que el 73% de los trabajadores evaluados, se engloban en el riesgo medio acorde al margen de acción y control y tiene la potencialidad de generar afectaciones de salud física y mental a un mediano plazo. | Implementación de políticas de participación activa en el personal médico. | Aumentar el grado de autonomía mediante políticas de participación activa en la organización. | Semestral | Políticas desarrolladas asociadas a la participación activa. | Gerente Técnico responsable de SSO Personal de atención médica. |

| | | | | | | | |
|--------------|----------------------------|--|--|--|------------|---|---|
| Medio | Recuperación | Mediante la aplicación del cuestionario se denotó que el 73% de los evaluados, están en nivel de riesgo medio concerniente a la recuperación y puede generar daños a la integridad del trabajador en el mediano plazo. | Establecimiento y planificación de horarios laborales y rotación del personal. | Respetar el horario planificado de trabajo, especialmente en la entrada, salida y almuerzo; adicional de tener una atención constante mediante horarios rotativos. | Trimestral | Horario planificado para cada trabajador. | Gerente Técnico de recursos humanos Técnico responsable de SSO Personal de atención médica. |
| Medio | Soporte y apoyo | Se evidencia que el 87% de los trabajadores concerniente en el soporte y apoyo se encuentran en este nivel, puede generar daños en un mediano plazo a los trabajadores. | Implementación del programa antiestrés. | Tener una cultura asociada al lugar del trabajo, donde el estrés estén en niveles mínimos. | Semestral | Programa antiestrés. | Gerente Técnico de recursos humanos Técnico responsable de SSO Personal de atención médica. |
| Alto | Acoso laboral | El 7% de los trabajadores concerniente al acoso laboral, se encuentran en un riesgo alto y el nivel de peligro es intolerable; pudiendo generar acciones dañinas a corto plazo. | Capacitación obligatoria respecto al acoso laboral. | Reducir el acoso laboral y promulgar ambientes seguros de trabajo. | Trimestral | Cronograma de capacitaciones. Procedimientos de ayuda y denuncia. | Técnico de recursos humanos. Técnico de Salud y Seguridad Ocupacional. |
| Medio | Adicción al trabajo | Los resultados indican que el 60% de los | Planificación de vacaciones y días libres. | El personal deberá gozar sus 15 días de | Anual | Planificación anual de vacaciones | Técnico de recursos humanos. |

| | | | | | | | |
|--------------|--------------------------------|--|--|--|------------|---|---|
| | | trabajadores respecto a la adicción de trabajo, se encuentran en un nivel medio; lo que indica que posiblemente ocasionará deterioro a la salud en un mediano plazo. | | vacaciones anuales, y es requerido que estas no se acumulen para el otro año. | | | Personal de atención médica. |
| Medio | Condiciones del trabajo | La evaluación evidencia que el 60% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio concerniente a las condiciones del trabajo, esto indica la potencialidad de generar daño a mediano plazo. | Realizar la evaluación de las condiciones de trabajo mediante la metodología Lest y Renault. | Acorde a los resultados de las evaluaciones se deben mejorar los puntos críticos. | Anual | Resultados de las evaluaciones de las condiciones de trabajo. | Técnico de recursos humanos Técnico responsable de SSO Personal de atención médica. |
| Alto | Doble presencia laboral | El 7% de los trabajadores se ubican en el nivel alto de riesgo, lo que implica que tiene potencial mayoritario de generar daños a los obreros de manera inmediata. | Implementación del programa de cuidado familiar y equilibrio de horarios de trabajo. | Los trabajadores acordes a emergencias o sucesos inesperados tendrán la facilidad de acceder a permisos. | Trimestral | Programa de cuidado familiar y equilibrio de horarios de trabajo. | Técnico de recursos humanos Técnico responsable de SSO Personal de atención médica. |

| | | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|---|--|--|------------|--|--|
| Medio | Salud auto percibida | El 73% de los trabajadores, indican que se encuentran en el nivel medio de riesgo en la salud auto percibida, lo que puede generar daños a mediano plazo. | Implementación de controles médicos de carácter físico y mental. | Los trabajadores deben tener sus controles médicos actualizados. | Trimestral | Planificación de controles asociados a la salud laboral. | Técnico de recursos humanos Médico Psicólogo Técnico responsable de SSO Personal de atención médica. |
|--------------|-----------------------------|---|--|--|------------|--|--|

Fuente: Investigador.

c. Estrategias y/o técnicas

Acorde al cumplimiento de los objetivos para el desarrollo del proyecto investigativo, se recurrió a una investigación que permitió sentar los cimientos para ejecución de las actividades; mediante el uso del cuestionario de evaluación del ministerio del trabajo concerniente a los riesgos psicosociales, se identificaron los porcentajes y el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos los 15 trabajadores respecto a las dimensiones. Por consiguiente, el siguiente paso fue la elaboración del plan de control de riesgos para minimizar el impacto de los mismos en el centro médico Amediccal, donde se recurrió al diseño de la implementación de actividades, metas, frecuencia, medios de verificación y responsables.

2.3 Validación de la propuesta

La validación por parte de los expertos en la temática se encuentra expuestos en el Anexo 05, el mismo se realizó mediante una evaluación exhaustiva y una calificación.

2.4 Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 23

Matriz de articulación de la propuesta.

| Ejes o partes principales | Sustento teórico | Sustento metodológico | Estrategias y técnicas | Descripción de resultados | Instrumentos aplicados |
|--|--|---|--|--|---|
| Contextualización de los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales y sus consecuencias. | Información bibliográfica avalada en sitios de confiabilidad técnica. | Enfoque cuantitativo Investigación Documental | Observación directa Síntesis de la información | Se denota la existencia de condiciones negativas de salud de carácter mental y físico en los trabajadores de salud de diversos centros médicos. | Formato del informe técnico. |
| Evaluación de los diferentes factores de riesgo psicosocial en el personal de salud del centro médico Amediccal. | Investigaciones similares acorde a evaluaciones de riesgo psicosocial en organizaciones de prestación de servicios médicos. Leyes, normativas, reglamentos y documentación legal avalada. | Enfoque cuantitativo Investigación de campo Investigación descriptiva | Evaluación de los factores del riesgo psicosocial proporcionada por el Ministerio del Trabajo. | Se puede observar que existen 9 dimensiones de interés, donde los trabajadores están expuestos a riesgos; específicamente 2 de nivel de riesgo alto y 7 con nivel de riesgo medio. | Herramienta de evaluación de los factores del riesgo psicosocial proporcionada por el Ministerio del Trabajo |
| Plan de control de riesgos para minimizar el impacto de los mismos en el centro médico Amediccal | Información concerniente a problemáticas asociadas a las dimensiones que conforman el riesgo psicosocial. Leyes, normativas, reglamentos y documentación legal avalada. | Muestra igual a 15 trabajadores | Documentación y/o planes de intervención para factores de riesgo psicosocial. | | Formato de autoría propia para la elaboración del plan de control de riesgos para minimizar el impacto de los mismos en el centro médico Amediccal. |

Fuente: Investigador

CONCLUSIONES

El riesgo psicosocial está presente de manera cotidiana en los centros de atención médica, donde el personal de salud constantemente interactúa con organización del trabajo, carga excesiva, tiempo insuficiente de recuperación, desarrollo de competencias; entre otros, por consiguiente, estos factores indican de manera significativa en el deterioro de la salud y el apareamiento de posible sintomatología asociada a la depresión, ansiedad, agotamiento mental y afecciones de carácter físico.

Mediante la evaluación del riesgo psicosocial proporcionado por el Ministerio del Trabajo hacia el personal de salud del centro médico "Amediccal", se evidenció 9 factores de interés con puntuaciones que engloban al riesgo medio y alto; estos capaces de repercutir de manera negativamente a la salud del personal en un mediano y corto plazo.

Los trabajadores de sexo femenino mayor a 35 años y que llevan laborando hasta 2 años en la institución, se encuentran en el nivel alto de riesgo vinculado al acoso laboral y doble presencia; por lo que es requerido tomar acciones inmediatas debido a que en un corto plazo tiene el impacto de generar efectos nocivos para la salud de los trabajadores del centro médico "Amediccal".

De los trabajadores evaluados se denotan que el 60% asociado a la adicción y condiciones de trabajo, seguido del 67% de la carga y ritmo de trabajo, después el 73% concerniente al margen de acción y control, recuperación y salud auto percibida; finalmente el 87% asociado al soporte y apoyo se encuentran en el nivel medio de riesgo, por consiguiente, tienen un impacto moderado capaz de causar afecciones a la integridad de la salud del trabajador en un mediano plazo.

Se diseñó el plan de intervención para factores de riesgo psicosocial en el centro médico "Amediccal", este consta de 9 actividades necesarias de su ejecución; para la mitigación de los niveles del riesgo medio y alto concerniente a los factores psicosociales.

RECOMENDACIONES

Se sugiere la realización de evaluaciones periódicas a los trabajadores de la institución, debido a que interactúan constantemente con factores de riesgo psicosocial.

Se recomienda ejecutar las actividades del plan de intervención para factores de riesgo psicosocial en el centro médico "Amediccal", a razón de que el personal médico está en un nivel medio y alto de riesgo.

Es requerido la revisión y actualización constante del plan de intervención acorde a los resultados de las evaluaciones periódicas.

Es exigido que el estudio se tome con la seriedad del caso, debido a que promulga ambientes seguros de trabajo acorde a la prevención del riesgo psicosocial.

BIBLIOGRAFÍA

- Acaro, C. (2023). *FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN YANTAZA, DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE*. Cuenca: Universidad Católica de Cuenca .
- Anseolaga, E. (2022). Demandas emocionales, violencia laboral y salud mental según género en trabajadores de hospitales públicos chilenos. *SCIELO*, 1-12.
- Araya, A. (2020). *“Diseño de un plan de acción para la atención de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de Equipos Básicos de Atención Integral en Salud (EBAIS) del área de salud de Florencia (ASF), San Carlos, Alajuela, Costa Rica”*. San José: Universidad Nacional de Costa Rica.
- Chicomín, I. (2022). *ESTRÉS LABORAL, ANSIEDAD Y DEPRESION EN MÉDICOS DEL ÁREA COVID 19 DE UN SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITALARIA*. Quito : Universidad Tecnológica Israel .
- Comisión de legislación y codificación. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Congreso Nacional.
- COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES. (2004). *DESICIÓN 584*. Cartagena: CAN.
- Delgado, V. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 24-33.
- Ecuador, P. d. (2023). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- ECUADOR, R. D. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Montecristi: ASAMBLEA NACIONAL.
- García, J. (2021). FACTORES PREDICTORES DE LOS NIVELES DE BURNOUT Y WORK ENGAGEMENT EN MÉDICOS Y ENFERMERAS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Revista Española de Salud Pública*, 1-24.
- Hernaiz, E. (2020). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO*, 8-26.
- Lauracio, C. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 544-554.
- López, A. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina*, 3-18.
- López, M. (2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador. *DOMINIO DE LAS CIENCIAS*, 294-303.
- Organización Mundial de la Salud. (28 de Septiembre de 2022). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Para%20prevenir%20los%20problemas%20de,y%20los%20entornos%20de%20trabajo>.
- Ortega, D. (2021). *PERCEPCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS TRASTORNOS POR CARGA MENTAL, EN EL PERSONAL MÉDICO DE ATENCIÓN PRIMARIA, DE LOS CENTROS DE SALUD, PERTENECIENTES AL DISTRITO SALUD 18D02 PROVINCIA DE TUNGURAHUA*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Palma, A. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *CARDENOS DE SAÚDE PÚBLICA*, 1-14.
- Paredes, C. (2023). *Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales del personal operativo del Centro de Salud Zapotillo, Loja Ecuador*. . Quito: Universidad Tecnológica Israel.
- Patiño, M. (2023). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, EL ESTRÉS Y LA DEPRESIÓN EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PENSIONADO AMERICANO EN CHIMBORAZO*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Pineda, J. (2022). *Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes del Área de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja*. Quito: Universidad Tecnológica Israel.
- Soto, A. (2023). *DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA EL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL*. 2023: Universidad Tecnológica Israel.
- Tigrero, R. (2024). *EVALUACIÓN ERGONÓMICA POR CARGA POSTURAL EN LOS TÉCNICOS DEL DEPARTAMENTO MECÁNICO DE LA CENTRAL TERMOELÉCTRICA SANTA ELENA*. Quito: Universidad Tecnológica Israel.
- Tomalá, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario*. Jipijapa: Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Vargas, J. (2024). *Diseño de Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Profesionales de la Salud del Centro de Salud tipo A "El Fortín" del Cantón de Guayaquil*. Quito: Universidad Tecnológica Israel.
- Vela, J. (2024). *Diseño de un plan de control de Riesgos Psicosociales para los Trabajadores de la empresa de servicios médicos SAMDMEDIC sede Quito y Guayaquil durante el 2023*. Quito: Universidad Tecnológica Israel.
- Vera, M. (2020). INCIDENCIA DEL CAPITAL DE TRABAJO EN LA RENTABILIDAD DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS TSÁCHILA "EL GUSTADOR". *ECA Sinergia* , 50-62.

ANEXOS

ANEXO 01

Socialización del cuestionario



ANEXO 02

Aplicación del cuestionario

REPUBLICA DEL ECUADOR Ministerio del Trabajo

QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

- El cuestionario es anónimo, es decir, no se solicita información personal sobre el participante.
- La información obtenida es confidencial, es decir, que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta confidencialidad la información obtenida.
- Completar todos el cuestionario requiere entre 10 a 20 minutos.
- Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta.
- El cuestionario debe ser respondido en un tiempo planeado y controlado de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del entorno laboral que puedan representar un riesgo físico y psicológico al trabajador laboral, en su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario.
- No se deben responder con tachas o borrones.
- Evitar distraerse o estar pensando en otras cosas.
- El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
- Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración.

| DATOS GENERALES | | | | |
|-----------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1.0 | Nombre: OLIVER JORDAN | Fecha: 15/02/2024 | | |
| 1.1 | Apellido: OLIVER | Código: 0010 | | |
| 1.2 | Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción): | | | |
| | Administrativa | Operativa | Profesional | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | Educación básica | Tercer nivel | Cuarto nivel | |
| | Educación media | Quinto nivel | Otro | |
| | Superior | Otro | | |
| 1.3 | Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución: | | | |
| | 0-2 años | 3-10 años | 11-20 años | 21 años o más |
| 1.4 | Edad del trabajador o servidor: | | | |
| | 18-24 años | 25-34 años | 35-44 años | 45 años o más |
| 1.5 | Auto-identificación étnica: | | | |
| | Indígena | Mestizo | Montubio | Otro |
| 1.6 | Sexo del trabajador o servidor: | | | |
| | Mujer | Hombre | | |
| CARGA Y RITMO DE TRABAJO | | | | |
| 2.0 | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | En desacuerdo (2) |
| 2.1 | Considero que soy aceptable las actividades y responsabilidades que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes) | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 2.2 | Desde el inicio de trabajo en mis actividades | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 2.3 | Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2.4 | Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido asignadas desde el inicio de trabajo | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| DESARROLLO DE COMPETENCIAS | | | | |
| 3.0 | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | En desacuerdo (2) |
| 3.1 | Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar el trabajo que estoy desempeñando | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 3.2 | En mi tiempo libre aprendo y adquiere nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | |
|---|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--------|
| En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | Puntos |

| DIMENSIONES | | | | |
|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| | Completamente de Acuerdo (1) | Parcialmente de Acuerdo (2) | Poco de Acuerdo (3) | En desacuerdo (4) |
| 16. En mi trabajo se reconoce y se da espacio a la persona que realiza un buen trabajo o logro en sus actividades | | | X | |
| 17. En mi trabajo se me da espacio a expresar opiniones, propuestas de cambio e iniciativas de mejora | X | | | |
| 18. En mi trabajo existe un sistema de recompensas y reconocimientos que incentiva el desempeño | | | X | |
| 19. En mi trabajo se me brinda suficiente apoyo, soporte y se preocupan cuando tengo dificultades para realizar mis actividades | | X | | |
| 20. En mi trabajo se me brinda suficiente reconocimiento y retroalimentación para el desempeño de mis actividades | | X | X | |
| 21. En mi trabajo se me brinda suficiente retroalimentación para las decisiones que tomo en mi trabajo | | X | X | |
| Suma de puntos de la Dimensión | 2 | 2 | 2 | 0 |
| MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL | | | | |
| 22. En mi trabajo existen espacios de decisión para poder abarcar los aspectos de mi trabajo | X | | | |
| 23. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo | X | | | |
| 24. Me es permitido tomar decisiones con respecto a las actividades que realizo en mi trabajo | X | | | |
| 25. En mi trabajo se me brinda suficiente apoyo, soporte y se preocupan cuando tengo dificultades para realizar mis actividades | X | | | |
| 26. En mi trabajo se me brinda suficiente retroalimentación para las decisiones que tomo en mi trabajo | X | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | 5 | 0 | 0 | 0 |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | | | |
| 27. Considero que las tareas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, oportunas y de fácil comprensión | | X | | |
| 28. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y departamentos | | X | | |
| 29. En mi trabajo se informa regularmente de las actividades y logros de los departamentos con responsabilidad para la asignación de roles y tareas | | X | | |
| 30. En mi trabajo se informa regularmente de las actividades y logros de los departamentos con responsabilidad para la asignación de roles y tareas | | X | | |
| 31. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables | X | | | |
| 32. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo | X | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | 0 | 4 | 0 | 0 |
| RECUPERACIÓN | | | | |
| 33. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades | | | X | |
| 34. Después del trabajo me siento cansado y necesito un tiempo para recuperar y renovar la energía | | X | | |
| 35. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo | | X | | |
| 36. Mi horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias | | X | | |
| 37. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para realizar mi trabajo | | X | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | 0 | 0 | 4 | 0 |
| SOPORTE Y APOYO | | | | |
| 38. En mi trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el apoyo mutuo | X | | | |
| 39. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o suplentes con el mismo grado de disponibilidad y seriedad | X | | | |
| 40. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiere | X | | | |
| 41. En mi trabajo se me brinda apoyo emocional y psicológico cuando lo requiere | X | | | |
| 42. En mi trabajo se me brinda apoyo emocional y psicológico cuando lo requiere | X | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | 4 | 0 | 0 | 0 |
| OTROS PUNTOS IMPORTANTES | | | | |
| 43. En mi trabajo tratan por igual a todos, independientemente de la edad que tengan | X | | | |
| 44. Las directrices y metas que me acompaño, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo | X | | | |
| 45. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral | X | | | |
| 46. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades | X | | | |
| 47. En mi trabajo me siento aceptado y valorado | X | | | |
| 48. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad | X | | | |
| 49. Contamos con políticas de atención, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causar daño | X | | | |
| 50. Me siento estresado o preocupado por cambios que se presentan en mi trabajo | X | | | |
| 51. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afectan mi integridad física, psicológica y moral | X | | | |
| 52. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental | X | | | |
| 53. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando | | X | | |
| 54. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo | X | | | |
| 55. Las instalaciones, herramientas, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para las actividades profesionales | X | | | |
| 56. Mi trabajo está libre de acoso sexual | X | | | |
| 57. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales | | | X | |
| 58. Tengo un equilibrio y apoyo bien al trabajo de mi vida personal | X | | | |
| 59. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución | X | | | |
| 60. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y pertenencia étnica | X | | | |
| 61. Mi trabajo y los deportes que realizo son valorados y me generan motivación | X | | | |
| 62. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo | X | | | |
| 63. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas (ligados a un privilegio, por ejemplo, cabecera exclusiva, baños exclusivos, etc.) ni tampoco que causa molestias o perturbos mi ambiente laboral | | X | | |
| 64. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (tiempo de actividades de recreación, ocio) | | X | | |
| 65. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable | | X | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | 11 | 0 | 0 | 0 |
| OBSERVACIONES Y COMENTARIOS | | | | |
| 50 | | | | |
| RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones) | | | | |
| Tu puntaje | Riesgo Bajo | Riesgo Medio | Riesgo Alto | |
| 0 | 17% a 23% | 11% a 17% | 0% a 13% | |

ANEXO 03
Resultados globales

| 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 | 33% | 67% | 0% |
| DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS | 60% | 40% | 0% |
| DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO | 93% | 7% | 0% |
| DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL | 27% | 73% | 0% |
| DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 100% | 0% | 0% |
| DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN | 27% | 73% | 0% |
| DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO | 13% | 87% | 0% |
| DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES | 100% | 0% | 0% |
| DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO | 87% | 13% | 0% |
| DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL | 27% | 67% | 7% |
| DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL | 100% | 0% | 0% |
| DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO | 40% | 60% | 0% |
| DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO | 40% | 60% | 0% |
| DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL Y FAMILIAR) | 20% | 73% | 7% |
| DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL | 67% | 33% | 0% |
| DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA | 27% | 73% | 0% |

ANEXO 04

Interpretación de resultados

| INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS |
|--|
| RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga. |
| RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia. |
| RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia. |

ANEXO 05

Validación de los expertos

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el "Centro Médico Amediccal".

Autor del Trabajo/Artículo: Luis Roberto Chimba Chimba

Fecha: 21/08/2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo general

1. Diseñar el plan de los riesgos psicosociales para el personal de salud del "CENTRO MÉDICO AMEDICAL".

Objetivos específicos

2. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales y sus consecuencias.
3. Realizar una evaluación de los diferentes factores de riesgo psicosocial en el personal de salud del centro médico Amediccal.
4. Elaborar el plan de control de riesgos para minimizar el impacto de los mismos en el centro médico Amediccal.

Datos del experto:

| Nombre y Apellido | No. Cédula | Título académico de mayor nivel | Tiempo de experiencia |
|----------------------------------|------------|--|-----------------------|
| Barreno Noriega Andrés Sebastián | 1804919569 | Magister en Salud y Seguridad Ocupacional. | 1 año |

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

| Criterios | En total desacuerdo | En Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente De acuerdo |
|-------------------|---------------------|---------------|------------|-----------------------|
| Impacto | | | | X |
| Aplicabilidad | | | | X |
| Conceptualización | | | | X |
| Actualidad | | | | X |
| Calidad técnica | | | | X |
| Factibilidad | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

Resultado de la Validación:

| | | | | | |
|-----------------|---|--------------------|--|--------------------------|---|
| VALIDADO | X | NO VALIDADO | | FIRMA DEL EXPERTO |  |
|-----------------|---|--------------------|--|--------------------------|---|

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el "Centro Médico Amediccal".

Autor del Trabajo/Artículo: Luis Roberto Chimba Chimba

Fecha:21/08/2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo general

1. Diseñar el plan de los riesgos psicosociales para el personal de salud del "CENTRO MÉDICO AMEDICAL".

Objetivos específicos

2. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales y sus consecuencias.
3. Realizar una evaluación de los diferentes factores de riesgo psicosocial en el personal de salud del centro médico Amediccal.
4. Elaborar el plan de control de riesgos para minimizar el impacto de los mismos en el centro médico Amediccal.

Datos del experto:

| Nombre y Apellido | No. Cédula | Título académico de mayor nivel | Tiempo de experiencia |
|--------------------------------|------------|---------------------------------|-----------------------|
| Jessica Gabriela Robalino Vaca | 0603461153 | Master en Salud Ocupacional | 4 años |

Criterios de evaluación:

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

Evaluación:

| Criterios | En total desacuerdo | En Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente De acuerdo |
|-------------------|---------------------|---------------|------------|-----------------------|
| Impacto | | | | X |
| Aplicabilidad | | | | X |
| Conceptualización | | | | X |
| Actualidad | | | | X |
| Calidad técnica | | | | X |
| Factibilidad | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

Resultado de la Validación:

| | | | | | |
|----------|---|-------------|--|-------------------|--|
| VALIDADO | X | NO VALIDADO | | FIRMA DEL EXPERTO |  |
|----------|---|-------------|--|-------------------|--|