



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
AREA DE LA SALUD HUMANA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

TÍTULO

Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el nivel de motivación laboral de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de  
Licenciada en Psicología Clínica

AUTOR: Anahi Karolina Escobar Mera

TUTOR: Psc. Cl. Gabriela Fernanda Rojas Muñoz Mg.

LOJA-ECUADOR

2022



Universidad  
Nacional  
de Loja

Facultad  
de la Salud  
Humana

## CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Loja, 03 de marzo de 2022

**Psicóloga Clínica**

**Gabriela Rojas Muñoz. Mg. Sc. DIRECTORA DE  
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

### **Certifico:**

Haber revisado, dirigido y orientado con pertinencia todo el proceso de la elaboración del trabajo de integración curricular de grado titulado: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LAS UNIDADES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE LOJA”**, de autoría de la estudiante Anahí Karolina Escobar Mera con c.i. 1105808107; previa a la obtención del título de Licenciada en Psicología Clínica, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:  
**GABRIELA  
FERNANDA ROJAS  
MUNOZ**

Psi. Cl. Gabriela Fernanda Rojas. Mg.Sc.

1104892029

Gabriela.rojas@unl.edu.ec

PERSONAL ACADÉMICO OCASIONAL 1 DE LA UNL  
DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

c.c.: Archivo

## **AUTORIA**

Yo, **Anahi Karolina Escobar Mera**, declaro ser autor/a del presente trabajo de integración curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi trabajo de integración curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

**Cédula de Identidad:** 1105808107

**Fecha:** 19 de abril del 2022

**Correo electrónico:** anahi.escobar@unl.edu.ec

**Teléfono o Celular:** 0993720311

**Firma:**

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo Anahi Karolina Escobar Mera declaro ser autor(a) del trabajo de integración curricular titulado Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el nivel de motivación laboral de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja como requisito para optar el título de Licenciada en Psicología Clínica autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RI, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 19 días del mes de abril del dos mil veinte y dos.

Firma:

Autor: Anahi Karolina Escobar Mera

Cédula: 1105808107

Dirección: San Vicente Alto/Loja

Correo electrónico: karitoanahi1999@gmail.com

Teléfono: 07-2713273

Celular: 0993720311

### DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora del Trabajo de Integración Curricular: Psc. Gabriela Fernanda Rojas Muñoz Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidenta: Psc. Karina Rojas Carrión Mg. Sc.

Vocal: Psc. Mayra Medina Ayala Mg. Sc.

Vocal: Dr. Oscar Nole Bermeo Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación principalmente a Dios por ser mi creador, por darme salud y vida para cumplir con mis objetivos.

A mis amados padres, Segundo Escobar y Francisca Mera y a mis hermanos por ser una familia ejemplar, por formarme con principios y valores como la humildad, honradez, responsabilidad y cumplimiento.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco principalmente a Dios por bendecirme y ser una motivación para finalizar con éxito esta etapa importante de mi vida. Agradezco a mi familia Escobar Mera, por estar siempre junto a mí, en los buenos y malos momentos, con su apoyo moral y ayuda incondicional. Mi especial agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, por abrirme las puertas para seguir la Licenciatura de Psicología Clínica. A mis profesores, por transmitirme sus valiosos conocimientos científicos y enseñanzas prácticas, que han sido el pilar fundamental para mi formación académica. Mis sinceros agradecimientos para mi directora y profesora de Trabajo de Integración Curricular, con sus conocimientos y recomendaciones, ha sido un valioso aporte para la ejecución de la presente investigación.

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Certificación del Trabajo de integración Curricular (Director/a).....	ii
Autoría .....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
1. Título.....	1
2. Resumen .....	2
<b>2.1</b> Abstract .....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico.....	6
<b>1. Capítulo 1: Riesgo Psicosocial</b> .....	6
<b>1.1.Historia de los riesgos psicosociales</b> .....	6
<b>1.2.Riesgo</b> .....	7
<b>1.2.1. Factores de Riesgo Psicosocial</b> .....	7
<b>1.2.2. Características de los riesgos psicosociales</b> .....	7
<b>1.2.3. Consecuencias de los riesgos psicosociales</b> .....	9
<b>1.3.Factores de riesgo psicosociales en el trabajo (FRP-T)</b> .....	9
<b>1.4.Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de Salud</b> .....	10
<b>1.4.1. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario</b> .....	10

1.4.2.	<i>Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia covid-19 en el hospital básico “El Ángel”, 2020</i>	10
1.5.	<b>Evaluación de los Riesgos Psicosociales</b>	11
1.5.1.	<i>Objetivos de la evaluación de riesgos psicosociales</i>	11
1.6.	<b>Prevención de riesgos</b>	12
1.7.	<b>Dimensiones</b>	12
1.7.1.	<i>Carga y ritmo de trabajo</i>	12
1.7.2.	<i>Desarrollo de competencias</i>	13
1.7.3.	<i>Liderazgo</i>	13
1.7.4.	<i>Margen de acción y control</i>	14
1.7.5.	<i>Organización del trabajo</i>	14
1.7.6.	<i>Recuperación</i>	14
1.7.7.	<i>SopORTE y apoyo</i>	14
1.7.8.	<i>Acoso discriminatorio</i>	14
1.7.9.	<i>Acoso laboral</i>	15
1.7.10.	<i>Acoso sexual</i>	15
1.7.11.	<i>Adicción al trabajo</i>	15
1.7.12.	<i>Condiciones del Trabajo</i>	15
2.	<b>Capítulo II: Motivación</b>	16
2.1.	<b>Definición</b>	16
2.2.	<b>Motivación Laboral</b>	16
2.3.	<b>Tipos de Motivación con respecto al trabajo</b>	17
2.3.1.	<i>Motivación Intrínseca</i>	17
2.3.2.	<i>Motivación Extrínseca</i>	17
2.4.	<b>Teoría de Herzberg – Teoría de los dos Factores o Teoría de Motivación e Higiene</b>	
2.5.	<b>El Cuestionario MbM – Dimensiones</b>	18
2.5.1.	<i>Necesidades de protección y seguridad</i>	18
2.5.2.	<i>Necesidades sociales y de pertenencia</i>	19
2.5.3.	<i>Necesidades de autoestima</i>	20
2.5.4.	<i>Necesidades de autorrealización</i>	21
3.	<b>Capítulo III: Salud mental y Entrenamiento en técnicas cognitiva/conductual</b>	22



3.1. Técnica de detención de pensamiento.....	22
3.1.1. ¿En qué consiste? .....	22
3.1.2. Pensamiento rumiativo.....	22
3.1.3. Comportamiento verbal.....	22
3.2. Técnica de solución de problemas.....	23
3.2.1. Objetivo del entrenamiento en solución de problemas .....	23
3.2.2. Los problemas no son malos.....	23
3.2.3. Papel de las emociones. ....	24
3.2.4. El insight. ....	24
3.2.5. Fases del entrenamiento en SP: .....	25
5. Metodología. ....	29
6. Resultados. ....	32
7. Discusión. ....	45
8. Conclusiones. ....	47
9. Recomendaciones. ....	49
10. Bibliografía .....	50
11. Anexos. ....	54

### Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Distribución según el área donde Labora.....	54
<b>Tabla 2</b> Nivel de Riesgo Psicosocial (Resultado Global) .....	32
<b>Tabla 3</b> Factores de Riesgo Psicosocial/Nivel de riesgo por dimensión.....	32
<b>Tabla 4</b> Nivel de motivación laboral.....	34
<b>Tabla 5</b> Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en el nivel de motivación laboral.....	35

### Índice de cuadros

<b>Cuadro 1</b> Taller informativo sobre los factores de riesgo psicosocial.....	37
<b>Cuadro 2</b> Fortaleciendo la motivación laboral.....	38
<b>Cuadro 3</b> Entrenamiento sobre la técnica detención del pensamiento.....	40
<b>Cuadro 4</b> Entrenamiento sobre la técnica de solución de problema.....	41

### Índice de anexos

Anexo 1. Distribución según el área donde Labora.....	54
Anexo 2: Tríptico .....	55

Anexo 3: Oficio de pertinencia .....	56
Anexo 4: Designación de Dirección .....	57
Anexo 5: Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial.....	58
Anexo 6: El Cuestionario MbM .....	62
Anexo 7: Certificado de Inglés.....	63

## **1. TITULO**

Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en el nivel de motivación laboral de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja.

## 2. RESUMEN

Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, y las características personales del trabajador; interacciones que pueden resultar en consecuencias negativas para la salud física y mental. Es así que la siguiente investigación determinó la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el nivel de motivación laboral del personal que pertenece al área de Atención Integral en Salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja. En donde se determinó que existe una alta relación inversa entre las dos variables. Los métodos utilizados fueron no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, se aplicó la técnica de recolección de datos, se utilizó como instrumento y técnica primaria el cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial el cual determinó el nivel de riesgo en cada uno de los factores psicosociales y como segundo instrumento el Cuestionario MbM Gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D, el cual determinó el nivel de importancia en cada una de las dimensiones pertenecientes al cuestionario.

**Palabras clave:** Riesgo psicosocial, Motivación laboral, Atención Integral, Atención primaria, trabajadores de salud, situación laboral.

## ABSTRACT

Psychosocial risk factors refer to the conditions that are present in a work situation and that are directly related to the environmental conditions, and the personal characteristics of the worker; interactions that can result in negative consequences for physical and mental health. In this way, the following investigation determined the influence of psychosocial risk factors on the level of work motivation of the staff that belongs to the Comprehensive Health Care area of the primary health care units in the city of Loja where it was determined that there is a high inverse relationship between the two variables. The methods used were non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational, the data collection technique was applied, the psychosocial risk assessment questionnaire was used as the instrument and primary technique, which determined the level of risk in each of the psychosocial factors and as a second instrument, the MbM Motivational Management Questionnaire prepared by Marshall Sashkin, Ph.D, which determined the level of importance in each of the dimensions belonging to the questionnaire.

**Keywords:** Psychosocial risk, Work motivation, Comprehensive care, Primary health care, health workers, employment status.

### 3. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la incidencia de los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores es más evidente, el bienestar físico, mental y social determina la motivación sobre una actividad. Realizar un análisis sobre la motivación laboral en la actualidad resulta una tarea titánica pues es evidente que existe numerosa información especializada en referencia al tema. Sin embargo, es imperativo innovar conceptos tomando como base las teorías originarias que han contribuido en la actualidad a establecer las necesidades del trabajador y a aplicar las estrategias que permitan satisfacer esas necesidades en el individuo en función de sus prioridades y las de la organización.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto la necesidad de un aumento y profundización del tema. Los Factores de Riesgo Psicosocial han tenido repercusión sobre la salud de los trabajadores en aspectos como el bienestar físico, mental y social los cuales determinan la motivación sobre una actividad. Surgen de aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, como consecuencia estos tienen la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud.

Esta investigación permite reconocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que existen y los más predominantes que afectan la salud de los trabajadores y describir el nivel de motivación laboral de los trabajadores así mismo se diseñó un programa de promoción de salud mental focalizada en los Riesgos Psicosociales y su relación con la motivación laboral de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja. Puesto que la motivación es un factor que determina el desempeño laboral, cuando se ve afectado da como consecuencia aspectos negativos en el bienestar del personal de salud. Así como también se ve afectada la atención que se brinda a las personas que acuden a los diferentes centros de atención primaria.

La presente investigación se estructura mediante tres capítulos en donde el primer capítulo se denomina “Riesgo Psicosocial”, el segundo capítulo se denomina “Motivación” y el tercer capítulo se denomina “Salud mental y Entrenamiento en técnicas cognitiva/conductual” aquí se reúne información sobre las aportaciones de autores/as y fuentes relevantes sobre el riesgo psicosocial, los factores, características y consecuencias. Así como también información relevante sobre la motivación laboral y la aplicación de técnicas cognitiva/conductual. Se describe también

en la presente investigación la metodología, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y por último la bibliografía y los anexos.

En cuanto a los factores psicosociales que tienen riesgo alto se logró identificar la dimensión del liderazgo, la dimensión de organización del trabajo y la dimensión de recuperación lo que significa que el riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, Siendo estos los factores que tienen mayor afectación dentro del personal de salud que labora en el área de Atención Integral en Salud de cada una de las unidades de Atención primaria de la ciudad de Loja

Respecto a la motivación se identificó un mayor porcentaje de afectación medio en las dimensiones propuestas por el Cuestionario MbM Gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D. También se determinó una relación inversa ya que mientras el nivel de Riesgo psicosocial aumenta, el nivel de Motivación laboral disminuye; y por el contrario si el nivel de Riesgo psicosocial disminuye, el nivel de motivación laboral aumenta.

Se elaboró el Programa de Salud Mental con el objetivo de brindar información sobre los riesgos psicosociales y su influencia sobre la motivación laboral a los trabajadores de salud. En el cual se presentó cuatro talleres: El taller N°1 denominado “Taller informativo sobre los factores de riesgo psicosocial”. El taller N°2 denominado “Fortaleciendo la motivación laboral” El taller N°3 denominado “Entrenamiento sobre la técnica detención del pensamiento” y el taller N°4 denominado “Entrenamiento sobre la técnica de solución de problemas”

## 4. MARCO TEÓRICO

### 1. Capítulo I: Riesgo Psicosocial.

En el entorno laboral existe un sin número de factores humanos, tecnológicos, físicos y económicos; los cuales se direccionan al cumplimiento de los objetivos organizacionales que son establecidos en el trabajo. Este es el escenario ideal de una empresa, aunque las situaciones que se presentan en la práctica impiden que la funcionalidad de cualquiera de los elementos mencionados sea el esperado. Como ejemplo, las maquinarias pueden operar inadecuadamente o el personal cometer errores, se pueden producir situaciones tales como incendios, cortes de electricidad, caídas, e inclusive suscitarse casos en los cuales el personal atenta uno contra otro. Todos estos problemas forman parte de los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador. Los riesgos psicosociales, reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT en 1986, fueron definidos, según Llanea (2009 404), como las relaciones y/o interacciones que tienen lugar entre aspectos propios del trabajo (tipo de puesto, aspectos organizacionales, condiciones físicas y ambientales, entre muchos otros) y las características personales del trabajador; interacciones que pueden resultar en consecuencias negativas para la salud física y mental del trabajador. (Silvana Karina Ortiz Armas, 2017)

**1.1 Historia de los riesgos psicosociales.** Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. (Moreno Jimenez, 2011)

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. La consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo. (Moreno Jiménez & Baez León, 2010)

En el Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Mansilla Izquierdo, Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica) se hace hincapié que debido a la relevancia



de la información en los procesos de producción, se precisa un esfuerzo mental en las tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular; el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, porque con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. La innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio-económica de la sociedad, y de la competitividad empresarial, de tal forma que en Sánchez & Muñoz en su Obra Salud Laboral: Autoeficacia, Ansiedad y Satisfacción (Sanchez & Muñoz, 2006) citado en el Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Mansilla Izquierdo, Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica) afirma “que las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; además la creciente participación de las mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadoras y de familias mono-parentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy”. Todo esto puede deteriorar el clima laboral y afectar al bienestar físico y psicológico del trabajador. (Corrales, 2015 pág. 18)

**1.2 Riesgo.** Al respecto, Villalba (2006), un riesgo es la probabilidad de que suceda un evento, o impacto, siendo la consecuencia del peligro, y está en relación con la frecuencia con que se presente el evento. Como parte del presente estudio, es viable identificar dentro de los riesgos, lo concerniente a los riesgos laborales que es una de las variables del presente tema a estudiar.

**1.2.1. Factores de riesgo psicosocial.** Fernández (2010), menciona que los riesgos psicosociales son condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo así como la productividad empresarial. Los riesgos psicosociales influyen en todos los seres humanos, los cuales si son alterados pueden crear una inestabilidad que no solo puede afectar al individuo en sí; si no también a la empresa generando un bajo desempeño e interés impidiéndoles cumplir de manera eficiente sus labores.

**1.2.2. Características de los riesgos psicosociales.** Según Moreno y Báez (2011), las características de los riesgos psicosociales son:

1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador Los riesgos psicosociales alteran la dignidad como persona del trabajador, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa.

2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés Levy (1981), Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS Kalimo, El-Batawi y Cooper (1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores.

3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental.

4.- Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. (Freire, 2015, pág. 8)

Según Gonzales (2004), en cuanto a las causas de los riesgos psicosociales, expone las siguientes causas que favorecen la aparición de este tipo de factores psicosociales pueden ser:

*Exceso de exigencias psicológicas.* Cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos (no opinar, tomar decisiones difíciles y de manera rápida).

*Falta de influencia y de desarrollo.* Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades de aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, o cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares.

*Falta de apoyo y de calidad de liderazgo.* Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

*Escasas compensaciones.* Cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto o no se reconoce el trabajo con ningún incentivo. Pág 16

**1.2.3 Consecuencias de los riesgos psicosociales.** Según la UGT (2012), los efectos que provoca la aparición de riesgos psicosociales son diversos y depende de las características de cada persona. Algunos de los efectos más comunes son:

- Problemas y enfermedades físicas.
- Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental,
- Conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc.).
- Absentismo laboral.
- Bajo desempeño laboral.

Es evidente que este tipo de problemas afecta tanto al trabajador como a la organización en la que desempeña su labor. Pág. 19

**1.3 Factores de riesgo psicosociales en el trabajo (FRP-T).** Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) contribuyen a una serie de daños ~ para la salud. Organismos como la Unión Europea (UE) o el Instituto Nacional de Salud y Seguridad (NIOSH) en los Estados Unidos consideran que dichos factores entrañan ~ una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes. Por tal motivo, su estudio es una prioridad emergente en el campo de la salud ocupacional, recomendando su vigilancia y control (European Agency for Safety & Health at Work, 2005; NIOSH, 2002). Los FRP-T de origen profesional se han definido como características del medio de trabajo que crean una amenaza para el individuo y provocan trastornos a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento; también este término se utiliza para caracterizar el heterogéneo estado de cosas en este campo, pues todavía no hay una clasificación universalmente aceptada de la tensión que suscita el estrés en condiciones sociales y personales (Siegrist, 2007). Actualmente se reconoce que los acelerados cambios en el mundo del trabajo, aunados a exposiciones estresantes y combinados con otros factores (como la situación individual, el modo de vida y las condiciones generales del medio ambiente), generan o favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al

trabajo o agravan trastornos existentes, tales como enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular, así como trastornos del comportamiento. (Bakker E., 2016, pág. 68)

## **1.4 Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de Salud**

**1.4.1 Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario.** Los factores de riesgo psicosocial modifican el bienestar de una persona, afectando ámbitos de ambiente laboral, su salud, entre otros. Se identificaron a la sobrecarga – ritmo de trabajo, horarios y riesgo de padecer enfermedades profesionales, como los factores de riesgo psicosocial con más incidencia en personal de salud de ambiente hospitalario. Las enfermedades de salud mental se asocian a la prevalencia de los factores de **riesgo psicosocial**. En el proceso de esta investigación, mediante la obtención de resultados se establece al estrés y ansiedad como las patologías mentales de ambiente laboral más concurrentes en el personal sanitario. La descripción y uso de herramientas metodológicas para evaluar la salud mental, se basan a grupos de escalas que valoran sus campos, debido a que no existe una específica para ello, estos son: métodos evaluativos de carga mental, ansiedad, depresión y estrés. El personal de salud tomado como muestra, determinó que conocen poco sobre estos métodos para evaluar la salud mental, además de que en la institución no se aplican test evaluativos sobre dicho ámbito. (Malacatus, L., Buele, L., 3021, pág. 15)

**1.4.2 Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia covid-19 en el hospital básico “El Ángel”, 2020.** En la actualidad los diferentes entornos laborales han presentado cambios considerables debido a la emergencia sanitaria mundial causada por la pandemia de Covid-19, sintiéndose con mayor rigurosidad en los establecimientos o empresas asociadas con la prestación de servicios del área de salud, surge la necesidad de investigar cómo dichos factores psicosociales influyen no solo en la salud y el bienestar de los individuos, sino también, en otros aspectos, como el desempeño de los trabajadores.

*Objetivo:* Determinar los factores de riesgo psicosocial resultado del trabajo en tiempo de pandemia COVID-19 en el personal de salud del Hospital Básico “El Ángel”.

*Metodología:* Estudio cuantitativo con diseño no experimental, transversal, y descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta se aplicó el cuestionario de Gloria Villalobos (2007), el cual

evalúa cuatro dimensiones: el área física, comportamiento social, intelectual y aspectos psicoemocionales; se registran 31 síntomas que pueden estar presentes en el trabajador, con una muestra de 40 sujetos entre personal administrativo y de salud, se utilizaron criterios de inclusión y exclusión.

*Resultados:* Los factores de riesgo psicosocial encontrados en los evaluados son relacionados a síntomas fisiológicos que tienen relación con el lugar de trabajo y la edad, además se presentó síntomas de comportamiento social en menor escala, pero aún presentes.

*Conclusiones:* Las exigencias en el entorno laboral aumentan el riesgo de exposición a factores psicosociales en la temporada de pandemia Covid-19, donde, la sobrecarga laboral y la afluencia de pacientes con esta patología genera una afectación directa e indirecta. (Enríquez Estacio, 2021, pág. 5)

**1.5 Evaluación de los Riesgos Psicosociales.** Según, Denton (1993), la evaluación de riesgos es un paso necesario para detectar, prevenir o corregir las posibles situaciones relacionadas con los riesgos psicosociales. Se trata normalmente de una evaluación, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, las condiciones físicas del trabajo y el desempeño, etc. Concepto de método de evaluación de riesgos psicosociales

Un método de evaluación de riesgos psicosociales define: qué corresponde evaluar (p.e., factores psicosociales relevantes), bajo qué condiciones (p.e., sector y naturaleza de los puestos bajo análisis), los pasos concretos del proceso de evaluación, guiando al técnico a lo largo de todo el proceso, y la interpretación de resultados y la propuesta de medidas de intervención basadas en resultados contrastados en estudios de validez, considerando la experiencia profesional en prevención. Existe más de una opción razonablemente fundada para cada una de estas cuatro cuestiones, por lo que la elección de un método de evaluación de riesgos psicosociales y la elección de las diversas opciones o modalidades que un método puede permitir debe basarse en el conocimiento del método, de la empresa y de la situación que debe ser evaluada. Esa elección requiere una cualificación adecuada y una formación y capacitación profesional de los técnicos de prevención implicados especializados en riesgos psicosociales (Peiró y Bravo, 1999).

**1.5.1 Objetivos de la evaluación del riesgo psicosocial.** La evaluación de los riesgos psicosociales persigue los mismos objetivos que la evaluación de riesgos en otros ámbitos de la

prevención: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños (Nogareda y Almodovar, 2006). En términos de aquello que se quiere evitar, la evaluación de riesgos psicosociales, como parte del proceso de evaluación de riesgos, pretende identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas sean relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar. Expresado en términos positivos, la evaluación de riesgos psicosociales tiene como objetivo mejorar la seguridad y salud de todos los empleados de la empresa (Meliá, 2006). Adicionalmente, dada la naturaleza de los factores que se considera en una evaluación de riesgos psicosociales, los resultados de la misma pueden contribuir muy positivamente al incremento de la calidad de la vida laboral, de la cual depende en gran parte la salud mental en el trabajo (Duro, 2005), a incrementar el clima y la cultura de seguridad (Meliá y Sesé, 1999) y a desarrollar organizaciones saludables. (Meliá et al., 2006 pg. 22)

## **1.6 Prevención de riesgos**

La intervención primaria es aquella que está dirigida a la organización con el objetivo de transformar o suprimir las causas de estrés y de tal forma minimizar el impacto nocivo sobre los trabajadores. La intervención secundaria es la que atañe a la detección precoz, principalmente en los grupos de riesgo, con la idea de controlar el detrimento y las consecuencias de los riesgos psicosociales; incluye además la capacitación a los trabajadores suministrando recursos y rutas para restringir las consecuencias de los riesgos psicosociales en la salud y bienestar de estos. La intervención terciaria comprende estrategias enfocadas a minimizar los resultados de los problemas en curso que se presentan en la organización y dando tratamiento y seguimiento completo a los síntomas de la enfermedad laboral. Estos tres niveles de intervención, se complementan entre sí y permiten prevenir, captar y tratar oportunamente los casos de efectos psicosociales en el ámbito laboral. Sin embargo lo ideal, sería que si la intervención primaria y secundaria se realizan de manera juiciosa, los casos presentados serán mínimos, así como las consecuencias a nivel personal, familiar, social y organizacional. (Moreno Bernardo, 2010)

## **1.7 Dimensiones**

**1.7.1 Carga y ritmo de trabajo.** Según el Ministerio del Trabajo (2018) define la carga y ritmo de trabajo como el conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida

una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable. Pág.18

**1.7.2 Desarrollo de competencias.** Actualmente podemos encontrar un gran número de definiciones del término competencia. Pero básicamente, las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades y motivaciones que ponemos al servicio de una tarea o la resolución de un problema, para alcanzar un resultado. Las competencias no son los conocimientos ni las habilidades que tenemos, sino el modo en que las utilizamos. Podemos tener los talentos, pero no utilizarlos cuando se presenta la ocasión. Esto no es ser competente. Por ejemplo, podemos saber cómo tener nuestra habitación ordenada (dónde va cada cosa) e incluso tener las habilidades para hacerlo (doblar la ropa, por ejemplo), pero no por ello tener habitualmente la habitación en orden. La mayoría de las competencias implican tres elementos: conocimiento (SABER), habilidad y destreza (SABER HACER) y motivación (QUERER). En resumen, podemos afirmar que las competencias se manifiestan a través de nuestras actuaciones y comportamientos y son la razón que explica el éxito de una persona en la actividad que realiza. (Universidad de Sevilla, 2017, pág. 8)

**1.7.3 Liderazgo.** De acuerdo con Escandón y Hurtado (2016) el liderazgo “constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra con el propósito de lograr ciertas metas deseadas” (pág.138).

El liderazgo debe ser visto de manera clara, las tareas del líder deben estar bien definidas al igual que las responsabilidades de los subordinados, esto realza los estándares de desempeños y establece los canales de comunicación bien definidos (Wipulanusat, Panuwatwanich & Stewart, 2017).

“El liderazgo está presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana. Su naturaleza sicosocial lo sitúa en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el mando en la Dirección de organizaciones”. (Ramírez, 2013, pág. 5).

Según Ramírez (2013) el liderazgo se encuentra presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana, gracias a su naturaleza sicosocial es posible situarlo en el punto de encuentro entre lo propositivo y operacional de la administración, y el poder, la autoridad y el

mando en la dirección de organizaciones. El líder posee unas características que lo identifican, López, Garza, y Zavala (2017) lo definen como un “visionario, capaz de anticiparse generando estrategias para las organizaciones empresariales, para lograr hacerlas más competitivas, generar sostenibilidad a corto y largo plazo en un mercado cada vez más competitivo, influir en el desarrollo y crecimiento”. (Uzurriaga & Osorio, 2013)

**1.7.4 Margen de acción y control.** Según el Ministerio del Trabajo (2018) define al margen de acción y control como “la medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)” (pág. 18)

**1.7.5 Organización del trabajo.** Según el Ministerio del Trabajo (2018) la organización del trabajo “Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.” (pág. 18)

Toda organización está compuesta por un elemento fundamental e imprescindible: las personas. Ya que son capaces de aprender, crear, conseguir, compartir y trasladar el conocimiento de unas a otras, siempre que el liderazgo ejercido fomente este tipo de procesos y relaciones. Las nuevas formas de organización del trabajo, observada o analizada desde un prisma de qué calidad de vida laboral ofrecen, podría facilitar la oportunidad a sus empleados para potenciar la creatividad y la participación, el aprendizaje y la innovación. (UGT-Madrid, 2016 pág. 19)

**1.7.6 Recuperación.** “Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales” (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 18)

**1.7.7 Soporte y apoyo.** “Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales”. (Ministerio del Trabajo, 2018 pág.18)

**1.7.8 Acoso discriminatorio.** Significa el trato desigual, exclusión o preferencia que recibe una persona de otra, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos,



encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 18)

**1.7.9 Acoso laboral.** Es una forma de acoso psicológico y físico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.

El acoso laboral se produce cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007). (Rioja, 2017)

**1.7.10 Acoso sexual.** Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor." (Ministerio del Trabajo, 2018 pg. 18)

"Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo." (Rioja, 2017 pág. 2)

**1.7.11 Adicción al trabajo.** Es la dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones. (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 19)

**1.7.12 Condiciones del Trabajo.** "Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral." (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 19)

## 2. Capítulo II: Motivación

**2.1 Definición.** González (2008) afirma que la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, esta refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Ruiz, Gago, Garcia, Lopez (2013) afirman que el impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas. (Sum Mazariegos, 2015)

**2.2 Motivación Laboral.** Diariamente, los seres humanos experimentan crean miles de necesidades, las cuales vienen a ser ausencia o falta de elementos materiales o necesidades interiores que desean satisfacer. Es de esta forma como la motivación se convierte en un elemento idóneo para suplir esas necesidades. De tal manera que cuando un empleado logra sentirse motivado en su trabajo, éste logrará un mejor desempeño y desarrollará un sentido de pertenencia dentro de la empresa. La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada. (Onainor, 2019 pág. 185)

La motivación laboral es definida como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales (Marín, Ruiz & Henao, 2016). La motivación es

considerada como el motor de los individuos dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización (García & Forero, 2014). La motivación conlleva al conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades, y se aplica tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo (Navarro, Ceja, Curioso & Arrieta, 2014). (RIVERA et al., 2018, pág.2)

**2.3 Tipos de Motivación con respecto al trabajo.** Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2013), explican que “es un concepto que se usa para dar sentido a las conductas que observamos”. Es decir, en lugar de medirla directamente señalamos que condiciones existen y usamos esta información como base para entenderlo. Por esta razón, es de suma importancia la motivación, para lograr alcanzar el desempeño laboral y personal.

**2.3.1 Motivación Intrínseca.** Newstrom (2007), acota que “son gratificaciones internas que se le brinda a una persona en su centro laboral”, de manera que hay un lazo directo entre el trabajo y las recompensas. Se entiende que los trabajadores se vuelven piezas intercambiables que se mueven según los designios de la alta dirección, según García (2013). Davis, Newstrom (2003) y Fischman (2002), comparten opiniones similares, al añadir que son un conjunto de emociones, de satisfacción que tienen los trabajadores dentro de su centro laboral, de modo que, el ciclo motivacional encuentre continuamente efectividad en la satisfacción de la necesidad con la calidad del trabajo del mismo. Este tipo de motivación es de gran importancia pues, les ayuda a crecer, expresarse y desarrollar su creatividad.

**2.3.2 Motivación Extrínseca.** Williams (2013), afirma que este tipo de motivación es tangible y visible para los demás y se les dan a los empleados eventuales por la realización de tareas o comportamientos específicos. (Quequejana, 2019, pág. 7)

**2.4 Teoría de Herzberg – Teoría de los dos Factores o Teoría de Motivación e Higiene.** Define que las personas están influenciadas por la satisfacción o la insatisfacción, supone que todos los individuos poseen un conjunto fijo de necesidades básicas que deben satisfacerse, la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes «relataron una experiencia de

trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala» («incidentes críticos»). Posteriormente se analizaron tanto los relatos como el contenido de las historias, esta investigación reveló que los incidentes donde la causa del estado psicológico del protagonista era la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, habían sido recordados principalmente como fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal eran factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa, eran recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas. (Corrales, 2015)

## **2.5 El Cuestionario MbM - Dimensiones**

**2.5.1 Necesidades de protección y seguridad:** La primera escala del Cuestionario MbM evalúa las necesidades de protección y seguridad. Estas necesidades tienden a un plazo más largo que la mayoría de las necesidades fisiológicas básicas. Así, hablamos, con frecuencia, de la seguridad económica, de un nivel de vida confortable y de una sensación de seguridad. En la mayor parte de los países occidentales, la satisfacción de estas necesidades se consigue a través del dinero que las empresas pagan directamente a los empleados a cambio de su trabajo. En otros países, como Japón, muchas empresas proporcionan vivienda y asistencia sanitaria a sus empleados. Sin embargo, en ambos casos, la satisfacción de las necesidades relacionadas con estas motivaciones se obtiene a través del empleo y la pertenencia a una empresa. Con frecuencia, las empresas utilizan los aumentos de sueldo para recompensar un rendimiento excepcional y esto puede redundar en la satisfacción de las necesidades de protección. No obstante, salvo que un empleado viva en circunstancias muy difíciles, no es probable que el sueldo sirva como motivador importante para satisfacer las necesidades de protección y seguridad. Por supuesto, esto no quiere decir que el sueldo no sirva para motivar el rendimiento, sino que, cuando ocurre esto, suele ser porque el dinero se puede utilizar para satisfacer muchas necesidades distintas. El dinero es, como dice el estudioso de temas sociales George Will, “fungible”. Es decir, puede tener una amplia variedad de usos y objetivos. La protección y la seguridad son especialmente importantes para aquellos individuos que, por una u otra razón, carecieron de ellas en el pasado. Aun cuando hayan cambiado las circunstancias, es posible que estos individuos conserven su preocupación por cubrir sus necesidades de protección y seguridad, puesto que los problemas derivados de su ausencia no siempre son algo que pertenece al pasado lejano. En los últimos años, muchas empresas han

reducido su mano de obra de manera drástica y el miedo al despido por reducción de personal se ha generalizado. Incluso empresas en que nunca se habían producido despidos por este motivo, como IBM, han reducido su personal o aplicado medidas de reingeniería de recolocación de sus empleados. Desde luego, aquellas personas que corren el peligro inminente de perder su puesto de trabajo considerarán la protección y la seguridad una preocupación inmediata y básica. No se puede, por lo tanto, ignorar esta categoría de motivación; por varias razones, unas de índole personal y otras relacionadas con el entorno. La preocupación por satisfacer las necesidades de protección y seguridad siempre será una cuestión importante para algunos (quizá, muchos) empleados. Aun así, no es probable que sirva como fuente de motivación importante o general para la mayor parte de los empleados. (Sashkin, 1996, pág. 6)

**2.5.2 Necesidades sociales y de pertenencia:** La segunda escala MbM mide las necesidades sociales, el sentimiento y necesidad de pertenencia, de interacción con otros en relaciones duraderas. En el caso del empleado motivado por estas necesidades, el directivo puede optar, por ejemplo, por pasar más tiempo con esa persona. Esto permitirá que el directivo y el empleado desarrollen una relación interpersonal positiva. Sin embargo, esto sólo es posible hasta cierto punto. Por una parte, es cierto que hace falta ser un mando o directivo poco dotado y socialmente inepto para no molestarse siquiera en aprender los nombres de pila y apodos de los empleados y no mostrar siquiera una simpatía superficial y un interés personal hacia los mismos. Pero, por otra parte, ningún directivo tiene tiempo para establecer una relación interpersonal fuerte con cada uno de sus empleados. Una forma de satisfacer esta necesidad y usar la motivación social de manera productiva es diseñar trabajos que deban ser realizados por grupos o equipos. Esto genera una situación en la cual la mejor manera de que disponen los empleados para satisfacer sus necesidades de pertenencia a un grupo es trabajar en unión de otros en la realización del trabajo. La ventaja de esta práctica es que hace innecesario el tipo de contacto social (conversación improductiva y hábitos similares) que van en detrimento del rendimiento laboral. Un planteamiento de gestión en equipo es otra de las formas en que los directivos pueden aprovechar la motivación relacionada con las necesidades sociales y de pertenencia. Esto se puede reducir a una breve reunión del grupo una o más veces a la semana o consistir, de manera más amplia, en un sistema formal de delegación en el equipo. Existen muchas formas de incorporar la interacción social productiva al trabajo de manera que resulte beneficiosa en lugar de perjudicial para el desarrollo de las tareas. Uno de los retos más interesantes que plantean los avances tecnológicos

es la conservación del trabajo en equipo a la vez que se usan de manera eficaz innovaciones tales como el groupware y el telecommuting. Estas y otras innovaciones pueden suponer que los empleados estén físicamente separados, dificultando, de esta manera, la existencia misma del equipo. (Sashkin, 1996, pág. 7)

**2.5.3 Necesidades de autoestima;** Muchas personas, quizá la mayoría, se sienten motivadas por la búsqueda de su valor como individuos, necesitan sentirse importantes. La necesidad de autoestima es el centro de atención de la tercera categoría de motivación humana detectada por Maslow y es evaluada por el Cuestionario MbM. Es evidente que los directivos deben elogiar a los empleados por su buen trabajo o por la consecución de logros especiales. También es posible diseñar los trabajos de manera que los empleados tengan la oportunidad de sentir que sus logros son resultado de su esfuerzo. La repetición interminable de una o dos operaciones sencillas no puede ofrecer a la persona la sensación de realización de una tarea significativa que genera autoestima. Los directivos pueden también diseñar el trabajo de manera que el trabajador tenga un control real sobre su actividad laboral. Esto asegura que el empleado pueda establecer una conexión entre sus logros laborales y su propio esfuerzo, una condición necesaria para obtener autoestima a través del trabajo. También se puede organizar el trabajo de manera que se perciba como algo completo o “entero”, con un principio y final claros. Si es posible, la existencia de un producto real o un resultado concreto ayuda también al trabajador a incrementar su autoestima. Sucede, sin embargo, que existen muchos trabajos de pequeña escala y los directivos pueden argumentar que es difícil conceder mucha importancia a una tarea o trabajo menor. En este caso, el problema se puede resolver aplicando la propuesta, expuesta anteriormente, de formar equipos. La investigación demuestra que los miembros de un equipo se identifican con los logros del equipo prácticamente como si ellos mismos hubieran realizado el trabajo de manera individual. El uso de un equipo que tiene una responsabilidad determinada en el trabajo hace posible aprovechar tanto las necesidades sociales y de pertenencia como las necesidades de autoestima. Se pueden utilizar muchas formas de reconocimiento para satisfacer la necesidad de autoestima: recompensas formales, como “el empleado del mes”, índices de producción expuestos en los tabloneros de anuncios, reconocimientos públicos, etc. La imaginación del directivo es el único límite a esta lista. (Sashkin, 1996, pág. 7)

**2.5.4 Necesidades de autorrealización:** se refiere al deseo del individuo de alcanzar su máximo potencial, es decir, "convertirse en todo lo que uno puede llegar a ser" (Mora K & Prada P, 2020 pág. 20)

La última escala del Cuestionario MbM se centra en lo que Maslow consideraba el nivel superior de motivación humana: la búsqueda del autodesarrollo y el esfuerzo por ser "todo lo que uno puede llegar a ser". Maslow llamó a esto autorrealización. La mayoría de las personas desean autorrealizarse en mayor o menor medida. Lo que varía de una persona a otra es la importancia que otorgan a esta motivación. La puntuación que obtenga en esta escala le puede servir de indicación de la intensidad de su propia motivación con respecto a este aspecto. Esto le permitirá también tener en cuenta y entender mejor las necesidades de autorrealización de los demás. La mayor parte de los empleados prefieren que su trabajo implique un reto, es decir, desean tener la sensación de que no solamente están utilizando sus destrezas actuales sino que están adquiriendo también nuevas destrezas y conocimientos. Los directivos pueden tener en cuenta estas necesidades y aprovechar esta motivación para fomentar el desarrollo de las personas. Pueden planificar y asignar tareas que contribuyan al desarrollo. A los empleados se les puede conceder la oportunidad de aprender nuevas destrezas a través de una formación formal. Los directivos pueden asignar nuevas tareas a los empleados para ayudarles a fijarse nuevos objetivos. Estas son sólo algunas de las muchas formas que tiene un directivo eficiente de crear oportunidades para el crecimiento y desarrollo y, por lo tanto, gestionar por motivación. (Sashkin, 1996, pág. 8)

### 3. Capítulo III: Salud mental y Entrenamiento en técnicas cognitiva/conductual

**3.1 Técnica de detención de pensamiento.** Es una técnica de autocontrol emocional utilizada a nivel de los pensamientos disfuncionales con la finalidad de interrumpirlos antes de que afecten a nuestra vida diaria, a nuestra capacidad y autoestima, de manera limitante. Es aplicada para el control de aquellos pensamientos que nos dominan de forma automática y recurrente, generándonos malestar o incapacitándonos para ciertas tareas: autodestructivos, obsesivos, fóbicos, o en situaciones de alto estrés, ansiedad. (Bain. 1982).

**3.1.1 ¿En qué consiste?** La técnica de detención del pensamiento consiste en interrumpir los pensamientos rumiativos a través de una palabra asociada. En otras palabras, y según Wolpe, se entrena a la persona para que acabe excluyendo cualquier pensamiento rumiativo (indeseable o improductivo) incluso antes de su formulación. Todo ello conduce a reducir la cadena de pensamientos que se acompañan de emociones negativas; así, las emociones negativas quedan “cortadas” antes de que puedan surgir. (Caballo, V. 2010. Pág. 30).

**3.1.2 Pensamiento rumiativo.** La técnica de detención del pensamiento es un tipo de ejercicio que se aplica cuando se tienen pensamientos rumiativos (rumiación), es decir, cuando le damos vueltas a las cosas sin llegar a sacar conclusiones, solo repasando detalladamente lo que nos preocupa de forma totalmente disfuncional (ya que no obtenemos soluciones, solo “pensamos” en una especie de círculo vicioso. En otras palabras, los pensamientos rumiativos son pensamientos no deseados que se repiten continuamente en nuestra cabeza y que llevan a sensaciones desagradables; llegan incluso a afectar nuestro estado anímico. El estilo de pensamiento rumiativo es común en algunos trastornos como la depresión. (Caballo, V. 2010. Pág. 31).

**3.1.3 Comportamiento verbal.** El pensamiento ha sido tradicionalmente estudiado con base en una epistemología deductiva que nos ha dicho mucho acerca de los procesos mentales pero que no ha podido avanzar en el control de las variables que determinan dichos procesos. Russell (1956) haciendo eco a la tradición filosófica sobre el conocer dice que "hay dos maneras de darse cuenta de que existe algo, la una mediante los sentidos y la otra por lo que se llama introspección. Por la introspección nos damos cuenta de hechos completamente diferentes de los que percibimos por los sentidos exteriores. Los sucesos conocidos por la introspección reciben tradicionalmente el nombre de mentales y 'se refieren al conocer, al querer y al sentir" (pág. 10).



La técnica de control del pensamiento por parte del propio sujeto se fundamenta en los siguientes supuestos teóricos:

1. Pensamientos de alta probabilidad de ocurrencia de tipo obsesivo no pueden ser controlados por técnicas como mando, negación, revocación, sustitución, técnicas que un sujeto calificado como normal usa frecuentemente. Parece que un pensamiento de muy alta probabilidad de ocurrencia copia de tal forma la actividad de la conducta verbal encubierta que no permite hacer uso de ella sobre otros estímulos.

2. La respuesta verbal interna de alta probabilidad de ocurrencia opera en forma de cadena de respuestas fortalecidas por su propio reforzador. La cadena puede ser interrumpida y consiguientemente debilitada si es interferida por otra respuesta verbal de diferente topografía, como el caso, mirar el reloj y escribir la duración del pensamiento.

3. La conducta emocional de ansiedad interfiere tanto la respuesta operante externa como la respuesta operante interna, impidiendo el control que el propio escucha ejerce normalmente sobre el pensamiento. (García D. 2018 pág. 15)

### **3.2 Técnica de solución de problemas**

**3.2.1 Objetivo del entrenamiento en solución de problemas.** Para D'Zurilla y Goldfried (1971) la meta de la SP y de la modificación de conducta es la misma, es decir, producir consecuencias positivas, refuerzo positivo y evitar las consecuencias negativas. Para ellos, la SP es una técnica de modificación de conducta que facilita una conducta eficaz. Los seres humanos se caracterizan por ser solucionadores de problemas, y efectivamente, de unas personas a otras existen diferencias respecto a esta habilidad. Ello implica que aquellas personas que resuelven sus problemas adecuadamente suelen tener una adecuada competencia social. Aquellos que carecen de dicha competencia para solucionar problemas pueden también ser entrenados para solucionar los mismos (de ahí la importancia de que como docentes hagamos a nuestros alumnos competentes en este ámbito). (Bados A. & García E. 2014. Pág. 3).

**3.2.2 Los problemas no son malos.** Uno de los primeros mensajes que debe recibir un grupo es que es normal tener problemas. Todo el mundo tiene problemas, sin un hecho cotidiano de la vida. No es nada anormal tener problema siempre que se esté en disposición o seamos capaces de hacer algo para solucionarlos. Admitir tener problemas es a veces mirado como la aceptación

de un fracaso. De esta forma hay un rechazo a reconocer que se tiene problemas, o se mantiene ignorándolos o escondiéndolos. Es necesario crear un clima positivo, propicio, de apoyo y de seguridad para que de esta forma afloren los problemas, sean aceptados y resueltos. No existe un método correcto para solucionar problemas, la solución de los problemas humanos es siempre una prueba, no existe un sistema que siempre tenga éxito, son posibles muchas soluciones, algunas mejores que otras. Es importante como solucionador de problemas, estar conscientes de las variadas estrategias existentes para resolver problemas, con el fin de que pueda evitar sentir pánico cuando se atasque, analizar lo que ha estado haciendo y seleccionar conscientemente otra vía alternativa. La habilidad como solucionador de problemas depende del repertorio de herramientas que se posean, así como del conocimiento de cómo usarlas (Vidal, G & Miranda, E. 2010 pág.

**3.2.3 *Papel de las emociones.*** El papel de las emociones en la SP social es importante, es común que se produzca activación emocional en el proceso de SP. Las emociones pueden jugar un papel importante en el reconocimiento del problema, el marco de la meta de SP, la evaluación de soluciones alternativas y la evaluación y ejecución de la solución. El conocimiento y control de las respuestas emocionales es importante para una eficiente y efectiva ejecución de SP. Cuando interfieren en el proceso se hace necesario entrenar al sujeto en habilidades que faciliten su afrontamiento, tales como la reestructuración cognitiva, autoinstrucciones y técnicas de relajación, técnicas que se detallarán al final del tema. Además veremos también como las atribuciones que hagamos ante un problema, harán que se condicione por completo la posterior resolución y toma de decisiones. (Retana, A 2012. Pág. 17)

**3.2.4 *El insight.*** Es un proceso activo, algo que el individuo pone en práctica como respuesta a una situación, significa una nueva comprensión del problema, asociado al pensamiento creador que rompe con la influencia de las ideas preconcebidas, estereotipos habituales y barreras autoimpuestas. Se logra el insight cuando el individuo da una respuesta a una situación problemática sin atenerse a lo que siempre ha hecho, a partir de una nueva comprensión del problema. Cada persona puede saltar de un problema a otro sin confundirse porque la mente puede enfocar sólo una cosa al mismo tiempo. No es así para un grupo, para trabajar en él, todas las mentes deben concentrarse en el mismo asunto de la misma forma y al mismo tiempo. Por esta razón se debe comprender cada fase del proceso de solución de problemas y saber cómo mover a un grupo de una fase a la otra. (Vidal, G & Miranda, E. 2010 pág. 4)

A continuación se definen varios conceptos básicos (D’Zurilla, 1986/1993; D’Zurilla y Nezu, 2007).

*Resolución de problemas.* Un proceso cognitivo-afectivo-conductual mediante el cual una persona intenta identificar o descubrir una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema particular.

*Problema.* Una transacción persona-ambiente en la cual hay una discrepancia o desequilibrio percibido entre las exigencias y la disponibilidad de respuesta. La persona en dicha situación percibe una discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser” en condiciones donde los medios para reducir la discrepancia no están inmediatamente patentes o disponibles.

*Solución.* Una respuesta de afrontamiento o pauta de respuesta que es eficaz en alterar una situación problemática y/o las reacciones personales de uno ante la misma de modo que ya no es percibida como un problema, al mismo tiempo que maximiza otros beneficios y minimiza los costos.

*Estrés.* Una transacción persona-ambiente en la cual las exigencias (externas o internas) percibidas exceden los recursos percibidos de afrontamiento.

*Afrontamiento.* Las respuestas o actividades mediante las cuales una persona intenta reducir, minimizar, controlar o prevenir el estrés. El afrontamiento dirigido a las metas se refiere a los intentos de la persona para reducir el estrés mediante una meta de resolución de problemas. Pág. 2

### **3.2.5. Fases del entrenamiento en SP:**

*1. Orientación general hacia el problema.* En la primera fase, orientación general hacia el problema, se pretende que el sujeto acepte el hecho de que las situaciones problemáticas forman parte de la vida diaria y de que es posible hacerle frente de forma eficaz. Para ello, se debe reducir o al menos distraer la atención de los pensamientos negativos y centrarse en aquellos estímulos que puedan facilitar una buena conducta de SP. Las variables que tenemos que tener en cuenta en esta fase de orientación son las siguientes:

1. *Percepción del problema:* La percepción del problema implica el reconocimiento y etiquetación del mismo. Una percepción positiva del mismo implica tener cualidades adecuadas para resolverlo. A veces es difícil reconocer el problema, otras veces el problema se niega hasta que finalmente hay que enfrentarse al mismo. En esta fase hay que ver el problema dentro de la situación en que se produce.
2. *Atribución del problema:* La atribución del problema atañe a las atribuciones causales que la persona tiene respecto a los problemas de su vida. Una atribución positiva lleva a atribuir al ambiente la causa de los problemas junto con factores personales transitorios y no a defectos personales estables. Una atribución negativa del problema resulta muy probablemente de autoevaluaciones negativas. Si la valoración es positiva se tenderá a la solución y si es negativa se tenderá a la evitación o escape.
3. *Valoración del problema:* La valoración del problema hará que el individuo se vea capaz de resolverlo o no a partir de sus propios esfuerzos. Esto es en definitiva la aplicación de la expectativa de resultado y de autoeficacia de Bandura (1977) aplicados a la conducta de SP.
4. *Compromiso tiempo/esfuerzo:* El tiempo y el esfuerzo que el individuo dedica a diferentes actividades es una indicación del valor reforzante de tales actividades para ese individuo. Si aprecia que lo va a solucionar exitosamente con más probabilidad le dedicará tiempo para su solución. Si durante la solución del problema se encuentra con algún obstáculo lo salvará mientras que una persona que perciba el problema como sin solución evitará cualquier dificultad.

2. *Definición y formulación del problema.* Ésta es una parte básica del proceso de SP, ya que como afirma D´Zurilla (1986), no es exagerado decir que si tenemos un problema bien definido tenemos ya la mitad del mismo resuelto. Si el problema está bien definido, los otros elementos (por ejemplo, generación de alternativas) son mucho más fáciles. Dado que es común que los problemas no estén claramente definidos y más bien sean vagos, ambiguos o irrelevantes, con esta fase se pretende:

- ✓ Obtener información relevante sobre el problema
- ✓ Clarificar la naturaleza del problema
- ✓ Establecer una meta realista de solución del problema
- ✓ Reevaluar la importancia del problema

3. *Generación de soluciones alternativas.* El propósito de esta fase es tener tantas soluciones alternativas como sea posible para que así maximicemos la probabilidad de que la mejor solución esté entre ellas. Para la generación de soluciones alternativas se utilizan tres principios derivados de la producción divergente de Guildford (1967) y del método de la tormenta de ideas de Osborn (1963): el principio de cantidad, el principio de aplazamiento del juicio y el principio de variedad.

- a) El principio de cantidad sugiere que cuantas más soluciones alternativas se produzcan más calidad de ideas estarán disponibles y con más probabilidad se encontrará la correcta
- b) El principio de aplazamiento del juicio se refiere a que una persona generará mejores soluciones si no tiene que evaluar dichas soluciones en ese momento.
- c) El principio de variedad afirma que cuanto mayor es el rango o variedad de ideas de solución, más ideas de buena calidad será descubiertas. Si el alumno es incapaz de generar le podemos proponer ideas irrealistas para que él proporcione más alternativas y más realistas.

En esta parte del proceso hay que considerar que la angustia emocional, el miedo a no llegar a la solución o la falta de información son los factores más importantes que interfieren o impiden la formulación adecuada de alternativas. Por ello puede ser necesario la aplicación de otras técnicas como son: reestructuración cognitiva, autoinstrucciones o relajación ya mencionadas y que luego desarrollaremos brevemente.

4. *Toma de decisiones* El objetivo de la toma de decisiones es evaluar (comparar y juzgar) las alternativas de solución disponibles y seleccionar la mejor (o mejores) para ponerla en práctica en la situación problemática.

5. *Puesta en práctica y verificación de la solución.* En esta fase se evalúa el resultado de la solución y se verifica la efectividad de la estrategia de solución elegida en la situación problemática de la vida real. Para la puesta en práctica y verificación de la solución D'Zurilla propone cuatro componentes: ejecución, autoobservación, autoevaluación y autorreforzamiento. La ejecución se refiere a la puesta en práctica de la solución. La autoobservación consiste en la observación de la propia conducta de solución y de su/s productos (resultados). En la autoevaluación se compara el resultado de la

solución observada con el resultado esperado o predicho. Si la solución ha sido satisfactoria, entonces hay un autorreforzamiento, cuando se refuerza a sí mismo por un “trabajo bien hecho”. (Vidal, G & Miranda, E. 2010. Pág. 17)

## **5. METODOLOGÍA**

### **5.1. Diseño y tipo de la investigación**

La presente investigación fue no experimental ya que no se manipularon las variables con un corte transversal debido a que se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único, de carácter descriptivo para cada una de las variables y correlacional debido a que se identificó la relación que existe entre las dos variables propuestas. Se analizaron los datos recopilados de las variables utilizando como instrumento y técnica primaria el cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial y como segundo instrumento el cuestionario MbM Gestión por motivación elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D. Posterior a esto se pudo establecer la relación existente entre las variables.

### **5.2. Área de estudio**

La presente investigación tuvo lugar en las instalaciones de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja. En donde el 24,7% de los participantes pertenecen al centro de salud N° 1, el 33,8% de los participantes pertenecen al centro de salud N° 2, el 29,9% de los participantes pertenecen al centro de salud N° 3 y el 11,7% de los participantes pertenecen al centro de salud Motupe siendo este el 100% de los participantes.

### **5.3. Población y muestra**

La población para la presente investigación son los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja. Estos se dividen cinco grupos según el área en donde laboran las cuales son: Admisiones y atención, Atención al usuario, Atención integral en Salud, Dirección zonal administrativa financiera, Dirección central de provisión y calidad de los servicios de salud, Farmacia y Laboratorio. La muestra fue no probabilística por conveniencia ya que se seleccionó el área de Atención Integral en Salud debido a un mayor porcentaje de trabajadores. Los participantes son 77 los cuales se dividen según el área donde laboran, estos se distribuyen en Auxiliar de enfermería/Odontología 21, Empleados Sanitarios 2, Enfermería 9, Médico General/Especialista 32, Odontología 7, Psicología Clínica 4, Trabajador/a Social 2 como muestra la tabla 1 del Anexo 1.

### **5.4. Técnicas e instrumentos**

**Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.** Elaborado por el Ministerio del Trabajo, dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores.

Las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4. El primer cuestionario se diseñó con 83 ítems (preguntas), en consenso con participantes de las mesas técnicas se procedió con el análisis de la pertinencia de cada pregunta, finalmente el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones.

Para analizar las características psicométricas (validez y fiabilidad) del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la herramienta se aplicó a una muestra de 385 empresas privadas e instituciones públicas con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país. La selección de empresas e instituciones se realizó mediante muestreo aleatorio. Una vez culminado el trabajo de campo (aplicación de cuestionarios), la información obtenida fue analizada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK, en éste análisis se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y Coeficiente  $r$  de Pearson para determinar fiabilidad y validez respectivamente. El coeficiente alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. El coeficiente  $r$  de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas del cuestionario son válidos.

**Cuestionario MbM Gestión por motivación:** Elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D. dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas.

Cada una de las cuatro escalas del Cuestionario MbM tiene un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos. Las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por esa escala son muy importantes para usted; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos, que son escasamente importantes y una puntuación baja, por debajo de 10, muestra que no son en absoluto importantes. Utilice el cuadro que figura a continuación para comparar sus cuatro puntuaciones entre sí.



El cuestionario está diseñado para ayudarle a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral. La utilidad de los resultados dependerá completamente de su sinceridad al expresar sus actitudes y sentimientos.

## **5.5. Procedimiento**

El desarrollo de la presente investigación se la llevó a cabo a través de diferentes fases o etapas:

### **Primera fase:**

De acuerdo a los registros dados por la coordinación Zonal 7, los trabajadores de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja se distribuyen en varias Áreas. Las cuales son: Admisiones y atención, Atención al usuario, Atención integral en Salud, Dirección zonal administrativa financiera, Dirección central de provisión y calidad de los servicios de salud, Farmacia y Laboratorio. Debido a que existió una mayor distribución de trabajadores se seleccionó el área de Atención Integral en Salud.

### **Segunda fase:**

Se tuvo un primer contacto con los encargados de cada uno de los centros de atención primaria de la ciudad de Loja, obteniendo así la aprobación para realizar esta investigación. Luego se tuvo contacto con los participantes con el propósito de informarles sobre la presente investigación, detallando cada uno de los objetivos propuestos.

### **Tercera fase:**

En esta fase se entregó el consentimiento informado a cada uno de los participantes respetando el principio de confidencialidad y se aplicó de manera individual los cuestionarios a cada uno de los participantes.

### **Cuarta fase.**

Se procedió a tabular la información recolectada, utilizando el programa SPSS y se obtuvieron las tablas para la interpretación de los resultados.

## 6. RESULTADOS

### 6.1. En respuesta al cumplimiento del primer objetivo: Reconocer los factores de Riesgo Psicosocial de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja.

**Tabla 2**

*Nivel de Riesgo Psicosocial (Resultado Global)*

	Frecuencia	%
Riesgo bajo	32	41,6
Riesgo medio	28	36,4
Riesgo alto	17	22,1
Total	77	100,0

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo) SPSS.

**Elaborado por:** Anahi Karolina Escobar Mera

En la tabla 2, se presenta de manera general el nivel de riesgo psicosocial que obtuvieron los trabajadores del área de Atención Integral en Salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja. El 41.6% de los participantes presenta un nivel de riesgo bajo lo que quiere decir que el riesgo es de impacto mínimo sobre la seguridad y salud, no genera efectos nocivos a corto plazo, el 36,4% de los participantes presenta un nivel de riesgo medio lo que quiere decir que el riesgo es de impacto moderado sobre la seguridad y salud, puede causar afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales, el 22,1% de los participantes presento un nivel de riesgo 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.

**Tabla 3**

*Factores de Riesgo Psicosocial/Nivel de riesgo por dimensión*

Dimensiones	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Carga y ritmo de trabajo	34	44,2	26	33,8	17	22,1

Desarrollo de competencias	37	48,1	24	31,2	16	20,8
Liderazgo	31	40,3	21	27,3	25	32,5
Margen de acción y control	30	39,0	29	37,7	18	23,4
Organización del trabajo	30	39,0	20	26,0	27	35,1
Recuperación	25	32,5	24	31,2	28	36,4
Soporte y apoyo	25	32,5	31	40,3	21	27,3
Otros puntos importantes	33	42,9	27	35,1	17	22,1

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo), SPSS.

**Elaborado por:** Anahi Karolina Escobar Mera

En la tabla 3, se representa los porcentajes del nivel de riesgo psicosocial de cada una de las dimensiones que tiene el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Se presentan los siguientes resultados: la primera dimensión es la carga de ritmo y de trabajo con un 44,2% riesgo bajo, 33,8% riesgo medio y un 22,1% riesgo alto, la segunda dimensión es el desarrollo de competencias con un 48,1% riesgo bajo, el 31,2% riesgo medio y un 20,8% riesgo alto, la tercera dimensión es el liderazgo con un 40,3% riesgo bajo, el 27,3% riesgo medio y el 32,5% riesgo alto, la cuarta dimensión es el margen de acción y control con un 39,0% riesgo bajo, 37,7% riesgo medio y un 23,4% riesgo alto, la quinta dimensión es la organización del trabajo con un 39,0% riesgo bajo, el 26,0% riesgo medio y el 35,1% riesgo alto, la sexta dimensión es la recuperación con un 32,5% riesgo bajo, 31,2% riesgo medio y un 36,4% riesgo alto, la séptima dimensión es de soporte y apoyo con un 32,5% riesgo bajo, un 40,3% riesgo medio y un 27,3% riesgo alto, la octava dimensión abarca otros puntos importantes como lo son (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia laboral/familiar, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida), con un 42,9% riesgo bajo, un 35,1% riesgo medio y un 22,1% riesgo alto.

**6.2. En respuesta al cumplimiento del segundo objetivo: Describir el nivel de motivación laboral de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja.**

**Tabla 4**

*Nivel de motivación laboral*

	Baja		Media		Alta	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Necesidades de protección y seguridad	21	27,3	30	39,0	26	33,8
Necesidades sociales y de pertenencia	22	28,6	31	40,3	24	31,2
Necesidades de autoestima	22	28,6	31	40,3	24	31,2
Necesidades de autorrealización	21	27,0	31	40,3	25	32,5

**Fuente:** Cuestionario MbM Gestión por motivación por (Marshall Sashkin, Ph. D)

**Elaborado por:** Anahi Karolina Escobar Mera

En la tabla 4, se evidencian los resultados del cuestionario mbm gestión por motivación, según cada una de las cuatro dimensiones. En la primera dimensión se detalla la necesidad de protección y seguridad en donde el 33,8% de los participantes tienen un nivel de motivación alta, el 39,0% un nivel de motivación medio y el 27,3% un nivel de motivación baja. La segunda dimensión de necesidades sociales y de pertinencia y la tercera de autoestima tienen los mismos resultados con un 31,2% nivel de motivación alto, 40,3% tienen un nivel de motivación medio y el 28,6% de los participantes presenta un nivel de motivación bajo. La cuarta dimensión de autorrealización con un 32,5% tiene un nivel de motivación alto, 40,3% un nivel de motivación medio y 27,0% un nivel de motivación bajo. Lo que indica que existe un nivel de motivación medio en la mayoría de los participantes respecto a cada una de las dimensiones.

**6.3. En respuesta al cumplimiento del objetivo general: Identificar los factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en el nivel de motivación laboral de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja.**

**Tabla 5**

*Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en el nivel de motivación laboral*

Motivación	Riesgo Psicosocial			Total
	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	
<b>Baja</b>	1	3	16	20
	1,3	3,9	20,8	26,0
<b>Media</b>	5	25	1	31
	6,5	32,5	1,3	40,3
<b>Alta</b>	26	0	0	26
	33,8	0,0	0,0	33,8
<b>Total</b>	32	28	17	77
	41,6	36,4	22,1	100

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo)/Cuestionario MbM Gestión por motivación por (Marshall Sashkin, Ph. D), SPSS.

**Elaborado por:** Anahi Karolina Escobar Mera

En la tabla 5 se presenta la influencia del riesgo psicosocial en la motivación laboral, donde el 33,8% de los participantes que tuvieron un riesgo bajo de presentar algún factor de riesgo psicosocial señalaron un nivel de motivación alta, el 32,5% de los participantes que tuvieron un riesgo medio de presentar algún factor de riesgo psicosocial señalaron un nivel de motivación medio y el 20,8% de los participantes que tuvieron un riesgo alto de presentar algún factor de riesgo psicosocial señalaron un nivel de motivación bajo. Por lo que se puede decir que existe una alta relación inversa del nivel de riesgo psicosocial frente a la motivación laboral.

**6.4. En respuesta al cumplimiento del tercer objetivo: Diseñar un programa de promoción de salud mental focalizada en los Riesgos Psicosociales y su relación con la motivación laboral de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja.**

“Programa de promoción de la Salud Mental focalizada en el riesgo psicosocial en los trabajadores de salud para prevenir un nivel bajo de motivación laboral”

**Introducción.**

El siguiente programa expone la información sobre los factores de riesgo psicosocial y su influencia en la motivación laboral, aquí se explicará los conceptos generales referentes a las temáticas planteadas con la finalidad de que las personas que participan en el programa puedan conocerlos e identificarlos, también brinda las estrategias que se pueden utilizar para prevenirlos o a su vez para trabajar en ellos. Las técnicas que se van a utilizar son técnicas cognitivas, conductuales. Esto permitirá que los participantes adquieran destrezas para saber cómo actuar al momento de identificar un factor de riesgo psicosocial y poder prevenir la existencia de los mismos, así como también evitar un nivel de motivación baja.

El presente programa está dirigido a los trabajadores de salud. El cual se divide en 4 Talleres que se pueden realizar una vez por semana con un tiempo aproximado de una hora cada uno.

**Objetivo general del programa**

Brindar información sobre el riesgo psicosocial y su influencia sobre la motivación laboral. Llevar a cabo la aplicación de técnicas cognitivas/conductuales.

## Desarrollo de los talleres:

### Taller 1

<b>Tema:</b> Taller informativo sobre los factores de riesgo psicosocial	
<b>Objetivos del taller:</b>	Psicoeducar a los participantes con respecto al riesgo psicosocial y lograr identificar las diferentes necesidades de los trabajadores mediante una actividad colaborativa.
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Computadora</li><li>✓ Infocus.</li><li>✓ Tríptico sobre hábitos saludables para mejorar la calidad de vida</li></ul>
<b>Contenido psicoeducativo:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Riesgos<ul style="list-style-type: none"><li>• Factores de Riesgo Psicosocial</li><li>• Características de los riesgos psicosociales</li><li>• Consecuencias de los riesgos psicosociales</li></ul></li><li>✓ Factores de riesgo psicosociales en el trabajo</li><li>✓ Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de Salud</li><li>✓ Prevención de riesgos</li></ul>
<b>Técnicas, Actividades y Dinámicas:</b>	<p>Para llevar a cabo este taller se dará una exposición de 35 minutos sobre el contenido, y se dará un espacio de 10 minutos para solventar las preguntas de los participantes. Luego de esto se realizará la actividad denominada “Necesidades formativas”, durante 15 minutos y finalmente se entregara los trípticos con información sobre hábitos saludables que permitirán que las personas mejoren sus capacidades tanto a nivel físico como psíquico.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ NECESIDADES FORMATIVAS. Se trata de evaluar de forma grupal las necesidades de los trabajadores. Se organizará en pequeños grupos y se entrega a cada uno de los participantes papel y lapiceros y se le pedirá que respondan las siguientes interrogantes. con el objetivo de reconocer las necesidades de cada uno.</li></ul>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Estoy preparado para desempeñar mi labor de forma óptima?</li> <li>2. ¿Considero que tengo aptitudes adecuadas para hacer mi labor?</li> <li>3. ¿Me faltan habilidades?</li> <li>4. ¿Sé evaluar si tengo estrés en el trabajo?</li> <li>5. ¿Qué cursos te gustaría realizar para mejorar tu trabajo?</li> </ol>
<b>Conclusiones:</b>	Los participantes podrán conocer sobre el tema e identificar si existe o no la presencia de uno o más factores de riesgo psicosocial y como estos afectan a su vida diaria.

## Taller 2

<b>Tema:</b>	<b>Fortaleciendo la motivación laboral</b>
<b>Objetivos del taller:</b>	Psicoeducar a los participantes con respecto a la motivación laboral y llevar a cabo actividades para mejorar la motivación.
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Computadora</li> <li>✓ Infocus.</li> <li>✓ Papel y lapiceros</li> </ul>
<b>Contenido psicoeducativo:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivación Laboral</li> <li>✓ Tipos de Motivación con respecto al trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación Intrínseca</li> <li>• Motivación Extrínseca</li> </ul> </li> <li>✓ Teoría de Herzberg</li> <li>✓ Teoría de los dos Factores o Teoría de Motivación e Higiene</li> <li>✓ Teoría de la escala de las necesidades de Maslow. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades de protección y seguridad</li> <li>• Necesidades sociales y de pertenencia</li> <li>• Necesidades de autoestima</li> <li>• Necesidades de autorrealización</li> </ul> </li> </ul>



<p><i>Técnicas,</i> <i>Actividades y</i> <i>Dinámicas:</i></p>	<p>Para llevar a cabo este taller se dará una exposición de 30 minutos sobre el contenido, luego de esto se realiza las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>FRASES INCOMPLETAS:</b> Este ejercicio se hace de forma individual durante cinco minutos con aspectos que se quieran mejorar en el trabajo y después se debate. También es un ejercicio que se puede hacer de forma individual reflexionado con los distintos aspectos de su vida. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si fuera capaz de.....</li> <li>• Si pudiera.....</li> <li>• Me gustaría poder.....</li> <li>• A veces pienso que.....</li> <li>• Incluiría.....</li> <li>• Entre todos podríamos.....</li> </ul> </li> <li>✓ <b>EJERCICIO PRÁCTICO DE REFLEXIÓN PERSONAL PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.</b> Este ejercicio se hace de manera individual durante 15 minutos en donde se les entregara hojas y lapiceros a los participantes y se le pedirá que respondan las siguientes interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Objetivos que me planteo en mi trabajo.</li> <li>b) Fortalezas y debilidades personales.</li> <li>c) Valoración de ellas respecto a mi trabajo.</li> <li>d) Qué puedo potenciar con mis fortalezas.</li> <li>e) Qué puedo mejorar con mis debilidades.</li> <li>f) Expectativas semanales.</li> <li>g) Objetivos a largo plazo.</li> <li>h) Valoración a final de la semana de los objetivos conseguidos y de mi actuación personal.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>EJERCICIO DE LLUVIA DE IDEAS.</b> Es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado. La lluvia de ideas es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente</li> </ul>
--	--

	<p>relajado. Se divide en grupos a los participantes y se da las siguientes instrucciones:</p> <p>Durante diez minutos se trata de pensar en un problema determinado y empezar a dejar que vayan viniendo ideas sin pensar, dando rienda suelta a la creatividad. Es una herramienta muy útil, exponiendo el tema que se quiera trabajar, modificar, cambiar, etc. Después los integrantes del grupo comunican a otros sus experiencias, conocimientos, aprendizajes y se sacan conclusiones.</p>
<b>Conclusiones:</b>	Los participantes tendrán nuevos conocimientos acerca de la motivación laboral. Así como también adquirir nuevas prácticas para mejorar la motivación laboral

### Taller 3

<b>Tema:</b>	<b>Entrenamiento sobre la técnica detención del pensamiento</b>
<b>Objetivos del taller:</b>	Psicoeducar a los participantes con respecto a la técnica detención del pensamiento con el fin de facilitar su buena práctica.
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Computadora</li> <li>✓ Infocus.</li> </ul>
<b>Contenido psicoeducativo:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Técnica de detención de pensamiento</li> <li>✓ ¿En qué consiste?</li> <li>✓ Pensamiento rumiativo</li> <li>✓ Comportamiento verbal</li> </ul>
<b>Técnicas, Actividades y Dinámicas:</b>	<p>Para llevar a cabo este taller se expondrá durante 30 minutos sobre el contenido propuesto y luego se pondrá en práctica la técnica de detención del pensamiento dando las siguientes instrucciones de manera general a los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Primero se les pedirá a los participantes que identifiquen un pensamiento negativo con respecto a su entorno laboral</li> <li>✓ Luego tendrán que concentrarse en el pensamiento.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mediante un ruido, golpe o grito se ¡¡Interrumpe!! de manera rápida y energéticamente la concentración de tal pensamiento.</li> <li>✓ Una vez interrumpido, se les pide a los participantes que mantengan la mente en blanco.</li> <li>✓ Finalmente se sustituye el pensamiento negativo por ideas positivas y motivadoras por ejemplo:  ¡¡ADELANTE!! Yo puedo!  ¡¡Tengo herramientas!!  ¡¡Soy capaz!!  ¡¡Sé manejar la situación!!  ¡¡ He aprendido a solucionarlo!!</li> </ul> <p>Tiempo estimado 30 minutos</p>
<b>Conclusiones:</b>	Al realizar esta actividad se pretende eliminar o hacer que sean menos intrusivos esos pensamientos negativos que interfieren para que las personas puedan realizar un buen trabajo. Con el objetivo de que la calidad de vida y el bienestar psicológico aumente, permitiendo así que se puedan centrar en el trabajo y en otras cosas de su interés.

#### Taller 4

<b>Tema:</b>	Entrenamiento sobre la técnica de solución de problemas
<b>Objetivos del taller:</b>	Psicoeducar a los participantes con respecto a la técnica de solución de problemas para lograr identificar soluciones a los problemas que se relacionan con el trabajo y la vida cotidiana, posterior a esto ponerlos en práctica.
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Computadora</li> <li>✓ infocus</li> <li>✓ Papel y lápiz</li> </ul>
<b>Contenido psicoeducativo:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Técnica de solución de problemas</li> <li>✓ Objetivo del entrenamiento en solución de problemas:</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los problemas no son malos</li> <li>✓ Papel de las emociones</li> <li>✓ Insight <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas.</li> <li>• Problema.</li> <li>• Solución.</li> <li>• Estrés.</li> <li>• Afrontamiento.</li> </ul> </li> <li>✓ Fases del entrenamiento en solución de problemas: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientación general hacia el problema <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Percepción del problema</li> <li>b) Atribución del problema</li> <li>c) Valoración del problema</li> <li>d) Compromiso tiempo/esfuerzo</li> </ol> </li> <li>2. Definición y formulación del problema</li> <li>3. Generación de soluciones alternativas</li> <li>4. Toma de decisiones</li> <li>5. Puesta en práctica y verificación de la solución</li> </ol> </li> </ul>
<p><b><i>Técnicas, Actividades y Dinámicas:</i></b></p>	<p>Para empezar este taller se expondrán los contenidos propuestos durante aproximadamente 30 minutos. Luego se dará a cada uno de los participantes papel y lápiz para poner en práctica la técnica de solución de problemas. Sigue las indicaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Orientación al problema:</i> Lo primero que debe reconocer es que los problemas existen, que están ahí y de nada sirve escapar de los mismos. Hay que enfrentarse a ellos, pero de un modo efectivo y sin que causen mayores preocupaciones. Se le pide al participante que reflexione sobre lo anterior. Piense en los problemas (tanto en los poco relevantes como en los muy relevantes) que tiene ahora. Cuando tenga clara la existencia cotidiana de los problemas y los identifique claramente se lo</li> </ol>

escribe en la hoja junto con el nivel de gravedad, en una escala de 0 (nada) a 10 (muchísimo)

2. *Definición y formulación del problema:* Una vez que reconoce la existencia de los problemas, tenemos que definir claramente cada uno de ellos. Debe determinar quién, qué, dónde, cuándo, por qué y cómo de cada problema. Descríbalo claramente y en términos específicos y concretos. Utilice la información relevante y deseche la irrelevante. Utilice sólo hechos, no opiniones o creencias. Debe identificar los factores y las circunstancias que hacen de una situación un problema, sus metas principales y específicas relacionadas con el problema, subproblemas derivados del problema principal.
3. *Generación de alternativas de solución:* Una vez que tiene claramente definido el problema y las metas relacionadas con el mismo, pase a generar el mayor número posible de soluciones alternativas al problema. Debe generar el mayor número posible de soluciones alternativas. Lo importante es la cantidad y no la calidad de las mismas. Cualquier solución que le venga a la mente, por descabellada que le pueda parecer, es válida como alternativa. Ahora no es el momento de su valoración. Sea concreto en las alternativas que plantee. Las generales son poco útiles y difíciles de ejecutar.
4. *Toma de decisiones:* En la fase anterior ha elaborado un importante número de soluciones al problema planteado. De ellas vamos a elegir una, aquella que resulte más adecuada, útil, mejor o eficaz para llevarla a cabo en la situación problemática actual. Esta solución, de entre las que ha apuntado, se obtendrá con los siguientes criterios: El valor de la alternativa: ¿consigo mi meta con ella?, ¿puedo ejecutar esa solución de modo óptimo? Las consecuencias personales de esa solución en tiempo, esfuerzo, costes o ganancias emocionales, de acuerdo con los valores éticos

	<p>y morales, bienestar físico u otras consecuencias personales específicas del problema. Las consecuencias sociales: efectos sobre la familia, amigos, compañeros de trabajo, vecinos. Anotar: Solución elegida: _____ Principales razones para su elección: _____ Táctica para poner dicha solución en práctica: _____</p> <p>5. <i>Ejecución o puesta en práctica de la solución y su verificación:</i></p> <p>Una vez decidida la mejor solución tiene que ponerla en práctica y verificar si en la vida real es efectivamente la más adecuada. Puede empezar por ponerla en práctica simbólicamente, imaginándose que la está llevando a cabo. Una vez realizada adecuadamente, pase a ponerla en práctica en la situación real donde se da el problema. Una vez hecho esto haga lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observe su conducta y el resultado obtenido con su alternativa.</li> <li>• Compare el resultado observado con el esperado.</li> <li>• Retroceda a fases anteriores si fuera necesario.</li> <li>• Finalice el proceso de solución de problemas si el resultado es satisfactorio.</li> <li>• Elógiense por haber conseguido un solucionar un problema satisfactoriamente.</li> </ul> <p>Tiempo estimado 30 minutos</p>
<b>Conclusiones:</b>	Con esta actividad se incrementa la habilidad de los participantes para desarrollar estrategias de toma de decisiones y soluciones u opciones de afrontamiento más eficientes, dentro del ámbito laboral.

## 7. DISCUSIÓN

Con relación a los riesgos psicosociales, diferentes autores consideran que esta problemática puede afectar de forma significativa en el rendimiento laboral del personal de salud. El análisis de los factores de riesgo psicosociales se relaciona directamente con factores de carácter interno o externo en el ámbito laboral, mismos que tienen un alto nivel de influencia sobre la motivación laboral. Como lo mencionan Ochoa, Osorio y Valencia (2019)

Según Mendez (2017) establece el siguiente concepto con respecto a los factores de riesgo psicosocial:

Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, entre las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p.14).

Con relación al nivel de exposición de riesgos psicosociales que tiene el personal de Atención Integral en Salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja, los aspectos con mayor porcentaje de riesgo fueron la Recuperación (36,4%), la organización del trabajo (35,1%), el Liderazgo (32,5%), el soporte y apoyo (27,3%). Estos factores psicosociales son los que tienen mayor impacto e influencia dentro de la salud de la población objeto de estudio.

Dentro del estudio realizado por López y López (2021) se hace mención a la situación actual presentada por la pandemia de COVID 19, misma que ha afectado en gran medida a los profesionales de la salud. Con respecto al tema, los autores mencionan lo siguiente:

A pesar de todos los recursos empleados para contrarrestar la propagación del COVID-19, actualmente el personal de salud necesita estrategias globales de autocuidado y apoyo psicológico, para disminuir los efectos negativos en la salud mental, como técnicas cognitivo- conductuales para detener los ciclos negativos de pensamientos, controlar los factores estresantes, gestionar adecuadamente el tiempo, técnicas de autoayuda con terapia cognitivo-conductual en línea, terapias de conversación, grupos de apoyo o psicoterapia e intervenciones organizacionales (p.47).

Porter y Lawler (en Hodgetts y Altman, 1991) plantean que la satisfacción es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa. Un modelo más integrador plantea que la habilidad, la motivación y percepción personal del trabajo de una persona se combinan para generar un desempeño o rendimiento. A su vez, este último genera recompensas que, si el individuo las juzga como equitativas, originaran la satisfacción y el buen desempeño subsecuentes. Esta satisfacción y el nivel de semejanza entre las recompensas recibidas y deseadas influirán en la motivación del individuo, de modo que se conforma un sistema que se retroalimenta constantemente que influyen positivamente en la gestión y comportamiento organizacional teniendo en cuenta la teoría de las necesidades de Maslow que sitúa en la cúspide la autorrealización (Acebedo, 2018).

Con relación al nivel de exposición de riesgo motivacional que tiene el personal de Atención Integral en Salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja, los aspectos con mayor porcentaje de riesgo fueron las Necesidades de sociales y de pertenencia (28,6 %), que se relaciona con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos, etc. Y las Necesidades de autoestima (28,6 %), que se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo. Por lo cual se evidencia la Influencia de los factores de riesgo psicosocial frente a la motivación laboral, la cual se puede dar por diferentes factores tal como se ve en la Tabla 4 sobre la relación que tiene estas dos variables se puede decir que el personal de Atención Integral en Salud que tiene niveles altos en factores de riesgo psicosocial son aquellos que tienen niveles bajos de motivación en su desempeño laboral y por el contrario el personal de Atención Integral en Salud que tiene niveles bajos en factores de riesgo psicosocial son aquellos que tienen altos en la motivación frente a su desempeño laboral.



## 8. CONCLUSIONES

En cuanto a los factores psicosociales que tienen riesgo alto se logró identificar la dimensión del liderazgo en donde se ve dificultades en las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, entre otras; también la dimensión de organización del trabajo que contempla las formas de comunicación, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo y la dimensión de recuperación que se refiere a los problemas en el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; lo que significa que el riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Siendo estos los factores que tienen mayor afectación dentro del personal de salud que labora en el área de Atención Integral en Salud de cada una de las unidades de Atención primaria de la ciudad de Loja

Se estableció que existe un nivel de motivación medio en la mayoría de los participantes con respecto a las necesidades de protección y seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia, las necesidades de autoestima y las necesidades de autorrealización. Siendo las tres últimas mencionadas las que tiene un mayor porcentaje de afectación.

En la presente investigación se logró establecer la influencia del Riesgo Psicosocial frente al nivel de motivación laboral de los trabajadores de salud de las unidades de atención primaria de la ciudad de Loja. En donde se pudo determinar una relación inversa ya que mientras el nivel de Riesgo psicosocial aumenta, el nivel de Motivación laboral disminuye; y por el contrario si el nivel de Riesgo psicosocial disminuye, el nivel de motivación laboral aumenta. Esto quiere decir que la presencia o ausencia de uno o varios factores de riesgo psicosocial, afecta de forma significativa la motivación laboral del personal de Salud.

Se elaboró el Programa de Salud Mental el mismo que permite brindar información sobre los riesgos psicosociales y su influencia sobre la motivación laboral, además de llevar a cabo la aplicación de técnicas cognitivas/conductuales, la finalidad de este Programa es dar pautas y estrategias de prevención y solución a la problemática, en donde cada uno de los miembros puedan adquirir destrezas y habilidades saludables; estructurado con cuatro talleres: Taller N°1 denominado “Taller informativo sobre los factores de riesgo psicosocial” cuyo objetivo es Psicoeducar a los participantes con respecto al riesgo psicosocial y lograr identificar las diferentes

necesidades de los trabajadores mediante una actividad colaborativa. Taller N°2 denominado “Fortaleciendo la motivación laboral” cuyo objetivo es Psicoeducar a los participantes con respecto a la motivación laboral y llevar a cabo actividades para mejorar la motivación. Taller N°3 denominado “Entrenamiento sobre la técnica detención del pensamiento” cuyo objetivo es Psicoeducar a los participantes con respecto a la técnica detención del pensamiento con el fin de facilitar su buena práctica. Taller N°4 denominado “Entrenamiento sobre la técnica de solución de problemas” cuyo objetivo es Psicoeducar a los participantes con respecto a la técnica de solución de problemas para lograr identificar soluciones a los problemas que se relacionan con el trabajo y la vida cotidiana, posterior a esto ponerlos en práctica.

## 9. RECOMENDACIONES

Luego de realizada la presente investigación, en función a los resultados obtenidos respecto a los factores de riesgo psicosocial y la influencia que frente a la motivación laboral, realizado al personal del área de “Atención Integral en Salud” de las Unidades de atención primaria de la ciudad de Loja se recomienda:

- Planificar reuniones mensuales, con el fin de capacitar permanentemente al personal de Salud, mediante charlas o talleres, sobre la importancia de los peligros y riesgos laborales, a fin de prevenir, mitigar o eliminar los riesgos psicosociales.
- Evaluar anualmente los factores de riesgos psicosocial y niveles de motivación en los trabajadores.
- Implementar el Plan de promoción de Salud mental propuesto en la presente investigación, con las temáticas propuestas y las medidas para prevenir y corregir los riesgos psicosociales, que podrían afectar la motivación laboral y por consecuencia el bienestar físico y psicológico.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Bados López, A., & García Grau, E. (2014). Resolución de problemas.
- Bakker E., B. & D. (2016). Journal of Work and Organizational Psychology. In *Journal of Work and Organizational Psychology* (Vol. 29, Issue 3).
- Caballo, V. (2010). Manual de modificación de conducta. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Corrales, J. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y su posible incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una mediana empresa*.  
[http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1269/1/TESIS\\_Gestion\\_Ergonomica\\_Proano\\_Representaciones.pdf](http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1269/1/TESIS_Gestion_Ergonomica_Proano_Representaciones.pdf)
- Denton, K. (1993). Seguridad Industrial: Administración y métodos. Primera Edición. México: McGraw Hill.
- Duro Martín, A. (2005b). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Economía y Sociología, 56, 57-98. ISBN 1137-5868.
- Enríquez Estacio, D. P. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de limpieza de un hospital de atención COVID-19.
- Freire, G. (2015). Riesgos Psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. In *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
- González, A. (2009). Delegados de prevención: Prevención y Formación en riesgos laborales de las empresas. Segunda Edición. Madrid, España: Fundación Confemetal.
- López, I., & López, I. (2021). La salud mental del personal sanitario ante la pandemia de COVID 19. Enfermería Investiga, Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión, 47-50.
- Malacatus, L. A. J. L., Buele, L. A. R. C., Romero, L. J. A. B., Choez, L. K. D. M., Malacatus, L. M. S. L., & Bonoso, M. D. G. B. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018-8035.

- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Salanova, M. L., & Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. *Perspectivas de Intervención En Riesgos Psicosociales. Evaluacion de Riesgos*, 13–36. <http://www.uv.es/meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>
- Meliá, J.L. (2006b). La Psicología de la Seguridad Laboral como una imprescindible en la prevención de riesgos laborales. *Anuari de Psicologia de la Societat Valenciana de Psicologia*, 11.
- Meliá, J.L., y Sesé, A. (1999). La medida del Clima de seguridad y salud laboral. *Anales de Psicología*, 15(2), 269-289.
- Méndez, M. (2017). Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito. Obtenido de Repositorio Universidad Central del Ecuador: [//www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14706/1/T-UCE-0007-ISIP0008-2018.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14706/1/T-UCE-0007-ISIP0008-2018.pdf)
- Ministerio del Trabajo (MDT). (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD , SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. In *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo* (Vol. 1). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Mora K, & Prada P. (2020). *Evaluación de los factores motivacionales en funcionarios de Santander*. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28447/1/2020\\_factores\\_motivacionales.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28447/1/2020_factores_motivacionales.pdf)
- MORENO, Bernardo; BÁEZ, Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buena práctica. Madrid: Editorial INSHT, 2010. 181 p.
- Nogareda, C., y Almodóvar, A. (2006). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP 702. INSHT, Barcelona.
- Ochoa, M., Osorio, D., & Valencia, L. (Mayo de 2019). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Estilos de liderazgo. Empresa de Servicios de Salud - Cinthya Capelo Ramón

24 Manizales. Obtenido de Universidad de Manizales

Onainor, E. R. (2019). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. 1, 105–112. file:///C:/Users/samsung/Downloads/181-Artículo Original-3828-2591-10-20210621.pdf

Peiró, J.M., y Bravo, M.J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 2, 137-146.

Quequejana, N. C. H. (2019). *Motivación Laboral*. 16. <https://ep.unap.edu.pe/artemision-y-vision-2/>

Retana, J. Á. G. (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. *Revista educación*, 36(1), 1-24.

Rioja, U. de la. (2017). *Protocolo Contra el Acoso*. 1(1), 1–6.

RIVERA, D., HERNANDEZ, J., FORGIONY, J., BONILLA, N., ROZO, A., Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16).

Sashkin, M. (1996). *Dirigir Motivando*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Silvana Karina Ortiz Armas. (2017). Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A. *Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador*, 137. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5878/1/T2445-MDTH-Ortiz-Influencia.pdf>

Sum Mazariegos, M. (2015). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango). *Universidad Rafael Landívar*, 1, 107. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

UGT-Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. (2016). Organización del trabajo. In *Manual Informativo de PRL: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*.

[https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/node\\_gallery/Galer-a Publicaciones/ORGANIZACION TRABAJO BAJA.pdf](https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a Publicaciones/ORGANIZACION TRABAJO BAJA.pdf)

UGT. (2012). Factores psicosociales: Consecuencias y repercusiones. Observatorio de Riesgos Psicosociales. Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España. Madrid, España. Disponible en <http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas11%20Factores%20psicosociales%20Consecuencias%20y%20Repercusiones.pdf>

Universidad de Sevilla. (2017). Manual de desarrollo de competencias. In *19 Competencias Clave Para Tu Desarrollo Profesional*. <https://www.eusa.es/wp-content/uploads/2016/11/eusa-manual-de-competencias-2016-interactivo.pdf>

Uzurriaga, M., & Osorio, C. (2013). Liderazgo: definiciones y estilos. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>

Vidal, G. G., & Miranda, E. Z. (2010). El proceso de solución de problemas. Eumed. net.

Villalba, J. (2006). Tipos de riesgos. Monografías.com. Venezuela. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos35/tipos-riesgos/tiposriesgos.shtml#psicos>

## 11. ANEXOS

### Anexo N° 1

**Tabla 1**

*Distribución según el área donde Labora*

	Frecuencia	%
Auxiliar de enfermería/Odontología	21	27,3
Empleado Sanitario	2	2,6
Enfermería	9	11,7
Médico General/Especialista	32	41,6
Odontología	7	9,1
Psicología Clínica	4	5,2
Trabajador/a Social	2	2,6
Total	77	100

**Fuente:** Registros de la Coordinación Zonal 7

**Elaborado por:** Anahi Karolina Escobar Mera



## Anexo 2: Tríptico



### TENER UN BUEN DESCANSO

Conseguir un hábito de sueño saludable es fundamental para poder afrontar el día a día.

Hay que seguir unas pautas:

- Tener un horario de sueño rutinario. Dormir lo necesario. La media es 8 horas.
- No comer en exceso antes de irse a la cama ni quedarse con hambre. Hacer una cena ligera
- No obsesionarse con dormir. Si se desvela o no se concilia el sueño, levantarse y hacer alguna actividad hasta que el sueño venza de nuevo.
- Evitar tomar alcohol, cafeína, teína, etc.



### ALIMENTACIÓN

Tener una buena alimentación saludable es fundamental también para el cuidado diario. Disponer de tiempo adecuado para comer, no comer con prisas, disminuir las bebidas excitantes así como el consumo del alcohol.

Controla la ansiedad con la comida, no teniendo "alimentos prohibidos" sino haciendo restricción de aquellos que no son convenientes para nuestra alimentación.

### TIEMPO DE OCIO

Igualmente es muy importante que dediques tiempo para hacer aquellas actividades que te gusten, tanto de forma individual, como familiar o con los amigos. Planifica tus actividades de ocio así como tus vacaciones.

### EJERCICIO FÍSICO

Intenta cuidar tu forma física haciendo ejercicio o algún tipo de deporte ya que es muy importante para combatir el estrés. Camina todos los días si no puedes acudir al gimnasio. Haz ejercicio aeróbico o cardiovascular, montar en bicicleta, nadar, bailar, etc, al menos tres días a la semana. Cuida tu cuerpo y tu mente con meditación, yoga, taichi...

Anexo 3: Oficio de pertinencia



unl

Universidad  
Nacional  
de Loja

Facultad  
de la Salud  
Humana

Loja, 09 de diciembre de 2021

Dra.

**Ana Puertas Azanza. Mg. Sc.**

GESTORA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA  
Ciudad.

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo y deseándole éxitos en su importante cargo, en cumplimiento del oficio circular: N°302-C.PS.CL-FSH-unl enviado el 01 de diciembre del presente año, con asunto de analizar y emitir el Informe de Estructura y Coherencia del Proyecto denominado: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LAS UNIDADES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE LOJA”** de autoría de la estudiante: Anahí Karolina Escobar Mera Cl. 1105808107, estudiante del 8vo ciclo de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja; concluyo con lo siguiente:

- Luego de revisar y analizar el presente proyecto, este cuenta con estructura y coherencia en su totalidad.

Adjunto Proyecto de Investigación al presente correo electrónico.

Información que pongo a su disposición, para los fines pertinentes.  
Atentamente,

**GABRIELA** Firmado digitalmente por  
**FERNANDA** GABRIELA  
**A ROJAS** FERNANDA ROJAS  
**MUNOZ** MUNOZ  
Fecha: 2021.12.09  
12:34:49 -05'00'

Psi. Cl. Gabriela Fernanda Rojas. Mg.Sc.  
1104892029  
Gabriela.rojas@unl.edu.ec  
PERSONAL ACADÉMICO OCASIONAL 1 DE LA UNL  
c.c.: Archivo

## Anexo 4: Designación de Dirección



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

**CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

Facultad  
de la Salud  
Humana

Oficio. No. -017- C.PS.CL- FSH-UNL  
Loja, 13 de enero del 2022

Psicóloga Clínica  
Gabriela Fernanda Rojas Muñoz Mgs  
**DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA-FSH-UNL**  
Ciudad. -

De mi consideración:

Por el presente y dando cumplimiento a lo dispuesto en el "Capítulo II del Proyecto de Tesis, Artículos 133, y 134 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, aprobado el 26 de julio del 2009", una vez que ha cumplido con todos los requisitos y considerando que el proyecto de Tesis fue aprobado; me permito hacerle conocer que está gestión, la ha designado Directora de Tesis del Proyecto adjunto, denominado: **"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LAS UNIDADES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE LOJA"**, autoría de la Srta estudiante Anahi Karolina Escobar Mera CI. 1105808107,, estudiante del X ciclo de la carrera de Psicología Clínica de la Facultad de la Salud Humana.

En seguridad de contar con su colaboración, le expreso mi agradecimiento.

Atentamente,



ANA CATALINA  
PUERTAS  
AZANZA

Dra. Ana Puertas Azanza Mgs  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**  
**FACULTAD DE LA SALUD HUMANA -UNL**

C/c. Anahi Karolina Escobar Mera  
Expediente estudiantil  
Archivo

## Anexo 5: Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial

### Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

### DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				



10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

		<b>TRABAJO</b>			
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

Suma de puntos de la Dimensión	0	Puntos
--------------------------------	---	--------

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				

## Anexo 6: El Cuestionario MbM

- |  |           |
|--|-----------|
| 1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable  | C B P S N |
| 2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta  | C B P S N |
| 3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa                         | C B P S N |
| 4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.   | C B P S N |
| 5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.                                      | C B P S N |
| 6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.   | C B P S N |
| 7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.                               | C B P S N |
| 8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.                          | C B P S N |
| 9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.   | C B P S N |
| 10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.                            | C B P S N |
| 11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.                  | C B P S N |
| 12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.   | C B P S N |
| 13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.  | C B P S N |
| 14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. | C B P S N |
| 15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.                              | C B P S N |
| 16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.                                | C B P S N |
| 17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. | C B P S N |
| 18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.   | C B P S N |
| 19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.   | C B P S N |
| 20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.  | C B P S N |





**FINE-TUNED ENGLISH  
LANGUAGE INSTITUTE**  
*Líderes en la Enseñanza del Inglés*

Ing. María Belén Novillo Sánchez.

**ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.**

**CERTIFICA:**

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen de tesis **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LAS UNIDADES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE LOJA”**, autoría de Anahi Karolina Escobar Mera con número de cédula 1105808107, estudiante de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 02 de marzo del 2022

Ing. María Belén Novillo Sánchez.

**ENGLISH TEACHER- FINE TUNED ENGLISH CIA LTDA.**

Matriz - Loja: Macará 205-51 entre Rocafuerte y Miguel Riofrío - Teléfono: 072578899  
Zamora: García Moreno y Pasaje 12 de Febrero - Teléfono: 072608169  
Yantzaza: Jorge Mosquera y Luis Bastidas - Edificio Sindicato de Choferes - Teléfono: 072301329

**www.fte.edu.ec**