



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

**Tesis en opción al grado académico de magister en
Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo**

TÍTULO:

“IDENTIFICACIÓN DE RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INCIDENCIA
EN LA SALUD SICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES CON
DISCAPACIDAD EN CERVECERÍA NACIONAL S.A. PROPUESTA DE
UN PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE
ESTE GRUPO VULNERABLE”

Autora:

Punguil Cousin Elizabeth

Tutora:

MsC. Clara Lilián Gutiérrez Ramón

LATACUNGA – ECUADOR

Julio – 2014



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO
Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de investigación de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el maestrante: PUNGUIL COUSIN ELIZABETH, con el título de tesis: “IDENTIFICACIÓN DE RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD SICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES CON DISCAPACIDAD EN CERVECERÍA NACIONAL S.A. PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE ESTE GRUPO VULNERABLE”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga Julio 23, 2014.

Para constancia firman:

.....
MSC. GIOVANNA PARRA
PRESIDENTA

.....
MSC. EDISON SALAZAR
MIEMBRO

.....
MSC. OSCAR DAZA
MIEMBRO

.....
MSC. HERNÁN NAVAS
OPOSITOR

CERTIFICADO DE AVAL DEL TUTOR DE TESIS

En mi calidad de Tutor del programa de maestría en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, nombrado por el Honorable Consejo Académico de Posgrado.

CERTIFICO:

Haber revisado el contenido de trabajo de tesis presentado como requisito previo a la aprobación para optar por el grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo

El problema de investigación se refiere a:

¿Influyen los rasgos de personalidad en la salud sicosocial, de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S. A?

Presentado por PUNGUIL COUSIN, Elizabeth

Latacunga, 23 de Julio del 2014

MsC Lilian Gutiérrez
TUTORA

RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS

Del contenido de la presente tesis, se responsabiliza la autora.

.....

Elizabeth Punguil Cousin

C.C. 1802111912

AGRADECIMIENTO

A Lilián Gutiérrez, Jenny Plasencia, Nexi García, Katy Borja por haber brindado su tiempo y conocimiento a mejorar la calidad de vida de los colaboradores a través de esta investigación...

Gracias

DEDICATORIA

Por estar y ser, a mis amores de ayer y hoy...

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Página
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	ii
CERTIFICADO DE AVAL DEL TUTOR DE TESIS.....	iii
RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	4
PROBLEMATIZACIÓN.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
a. Contextualización.....	4
b. Análisis crítico.....	4
c. Prognosis.....	6
d. Control de prognosis	6
e. Delimitación	6
1.2. Formulación del Problema	7
1.3. Justificación de la investigación.....	7
a. Utilidad práctica	7
b. Utilidad metodológica	7
c. Factibilidad.....	7
d. Relevancia social	7
1.4. Objetivos de la investigación	8
a. Objetivo general.....	8
b. Objetivos específicos	8
CAPÍTULO II.....	9
FUNDAMENTO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Fundamento teórico	9
2.2.1. Cervecería Nacional.....	9
2.2.2. Personalidad	11
2.2.3. Temperamento.....	13
2.2.4. Salud Sicológica.....	14
2.2.5. Salud Social	16

2.2.6.	Salud sicosocial	17
2.2.7.	Persona con discapacidad.....	22
2.2.8.	Calidad de vida laboral	25
CAPÍTULO III.....		27
METODOLOGÍA		27
3.1.	Modalidad de la Investigación	27
3.2.	Forma y Nivel de investigación.....	27
3.3.	Tipo de Investigación	27
3.4.	Metodología.....	28
3.5.	Unidad de Estudio.....	28
3.6.	Métodos.....	28
3.7.	Técnicas	29
3.8.	Hipótesis.....	30
3.8.1.	Hipótesis positiva	30
3.8.2.	Hipótesis nula	30
3.1.	Operacionalización de las variables	31
3.2.	Instrumentos de recolección de datos	32
3.2.1.	Test de frases incompletas de Sacks.....	32
3.2.2.	Cuestionario Salamanca de trastornos de personalidad.....	36
3.2.3.	Análisis caracterológico de Mauricio Gex, tipología de Heymans y Le Senne 41	
3.2.4.	Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral	43
3.2.5.	Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo “Ivapt-Pando” ...	44
3.3.	Procedimientos de la investigación	45
3.4.	Procesamiento y análisis	47
CAPÍTULO IV.....		48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		48
4.1.	Apreciación diagnóstica general del grupo valorado	48
4.2.	Datos demográficos	48
4.2.1.	Total de Colaboradores Evaluados.....	48
4.2.2.	Estado Civil.....	49
4.2.3.	Tipos de discapacidad.....	50
4.2.4.	Carnet del CONADIS	52
4.3.	Interpretación de los test aplicados	53
4.3.1.	Rasgos caracterológicos Gex.....	53
4.3.2.	Presencia de conflictos – SACKS.....	54
4.3.3.	Tipos de personalidad Salamanca.....	56
4.3.4.	NAVARRA.....	58
4.3.5.	IVAPT-PANDO.....	60
4.4.	Apreciación diagnóstica	62

4.4.1. Personalidad	62
4.4.2. Salud laboral	63
4.5. Proceso de atención Psicológica Individual	64
4.6. Comprobación de hipótesis	65
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	69
CAPÍTULO V.....	71
PROPUESTA.....	71
5.1. Título de la propuesta	71
5.2. Introducción	71
5.3. Sustento Legal.....	72
5.4. Justificación	73
5.5. Objetivos	74
5.5.1. Objetivo general	74
5.5.2. Objetivos específicos	74
5.6. Fundamentación teórica.....	74
5.6.1. Personalidad	74
5.6.2. Temperamento.....	74
5.6.3. Salud Sicológica.....	75
5.6.4. Salud Social	75
5.6.5. Salud sicosocial	75
5.6.6. Persona con discapacidad.....	75
5.6.7. Tipos de discapacidad.....	76
5.6.8. Calidad de vida laboral	77
5.7. Desarrollo de la propuesta	78
5.7.1. Apoyo área de salud física del programa.....	78
5.7.2. Apoyo área de salud social del programa	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	Pág.
Cuadro 1	
Operacionalización de variables.....	31
Cuadro 2	
Aspectos de los trastornos de personalidad del Grupo A.....	38
Cuadro 3	
Aspectos de los trastornos de personalidad del Grupo B.....	39
Cuadro 4	
Aspectos de los trastornos de personalidad del Grupo C.....	40
Cuadro 5	
Descripción del carácter Según Análisis caracterológico de Mauricio Gex	42
Cuadro 6	
Descripción del carácter de Mauricio Gex. cont.	43
Cuadro 7	
Procedimiento de la investigación.....	47
Cuadro 8	
Frecuencia de la variable total de colaboradores evaluados.....	48
Cuadro 9	
Frecuencia de la variable estado civil.....	49
Cuadro 10	
Frecuencia de la variable tipos de discapacidad.....	50
Cuadro 11	
Frecuencia de la variable carnet del CONADIS.....	52
Cuadro 12	
Frecuencia de la variable rasgos caracterológicos Gex.....	53
Cuadro 13	
Frecuencia de la variable áreas de conflicto de Sacks.....	54
Cuadro 14	
Frecuencia de la variable tipos de personalidad Salamanca.....	56
Cuadro 15	
Frecuencia de la variable estado de áreas Test de Navarra.....	58
Cuadro 16	
Frecuencia de la variable presencia de acoso –violencia IVAPT-Pando...	60
Cuadro 17	
Frecuencia de la variable tipo de acoso laboral IVAPT-Pando.....	61

Cuadro 18	
Frecuencia de la variable apreciación diagnóstica.....	62
Cuadro 19	
Frecuencia de la variable atención.....	64
Cuadro 20	
Ejemplo de Rompehielos.....	93
Cuadro 21	
Ejemplo de Dinámica de Activación.....	93
Cuadro 22	
Ficha de actividades #1.....	94
Cuadro 23	
Diagnóstico de liderazgo.....	95
Cuadro 24	
Ficha de actividades #2.....	96
Cuadro 25	
Ficha de actividades #3.....	99
Cuadro 26	
Ejemplo de ejercicio de gimnasia mental.....	100
Cuadro 27	
Ejemplo de ejercicio de gimnasia mental.....	101
Cuadro 28	
Ficha de actividades #4.....	102
Cuadro 29	
Ejemplo de técnicas de asertividad.....	103
Cuadro 30	
Ficha de actividades #5.....	104
Cuadro 31	
Ficha de actividades #6.....	105
Cuadro 32	
Ejemplo de dinámica de refuerzo.....	105
Cuadro 33	
Ficha de actividades #7.....	106
Cuadro 34	
Modelo de encuesta de reacción.....	108
Cuadro 35	
Modelo de encuesta de conocimiento.....	109
Cuadro 36	
Ficha de actividades #8.....	110

Cuadro 37	
Ficha de actividades Resumen.....	111
Cuadro 38	
Recursos necesarios para el taller.....	113
Cuadro 39	
Presupuesto.....	114
Cuadro 40	
Operatividad del programa.....	115

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	Pág.
Gráfico 1	10
Vista frontal Edificio Administrativo Planta Quito.....	
Gráfico 2	10
Diagrama de Procesos.....	
Gráfico 3	22
Efectos individuales sobre la salud sicosocial.....	
Gráfico 4	49
Frecuencia de la variable total de colaboradores evaluados.....	
Gráfico 5	49
Frecuencia de la variable Estado civil.....	
Gráfico 6	50
Frecuencia de la variable tipos de discapacidad.....	
Gráfico 7	52
Frecuencia de la variable carnet del CONADIS.....	
Gráfico 6	53
Frecuencia de la variable rasgos caracterológicos Gex.....	
Gráfico 7	54
Frecuencia de la variable áreas de conflicto de Sacks.....	
Gráfico 8	56
Frecuencia de la variable tipos de personalidad Salamanca.....	
Gráfico 9	59
Frecuencia de la variable estado de áreas Test de Navarra.....	
Gráfico 10	61
Frecuencia de la variable presencia de acoso -violencia IVAPT-Pando.....	
Gráfico 11	62
Frecuencia de la variable tipo de acoso laboral IVAPT-Pando.....	
Gráfico 12	63
Frecuencia de la variable apreciación diagnóstica.....	
Gráfico 13	64
Frecuencia de la variable atención.....	
Gráfico 3	91
Flujograma del taller.....	
Gráfico 4	96
Diapositivas Autodestrucción.....	

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

TÍTULO: Identificación de rasgos de personalidad y su incidencia en la salud sicosocial de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S.A., Propuesta de un programa de mejoramiento de la calidad de vida de este grupo vulnerable”

Autor: Punguil Cousin Elizabeth

Tutor: MsC. Clara Lilián Gutiérrez Ramón

RESUMEN

De acuerdo al CONADIS hoy en el Ecuador existen 361511 personas en el registro nacional de discapacidades, de estas, 80698 corresponden a la provincia del Guayas, y 51681 a Pichincha. Cervecería Nacional S. A. como parte de su Visión procura “ser la mejor fuente de empleo” para todos los ecuatorianos sin distinción de ningún tipo; entre sus Valores Institucionales menciona “Nuestra gente es nuestra ventaja más duradera” y en cumplimiento al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, cuenta en su planilla con 70 colaboradores con discapacidad, ocupando diversidad de cargos en las plantas de Guayaquil y Quito. El objetivo general fue Identificar rasgos de personalidad y su incidencia en la salud sicosocial de estos colaboradores. Sobre la base de los test aplicados (Test de frases incompletas de Sacks, Cuestionario Salamanca de trastornos de personalidad, Análisis caracterológico de Mauricio Gex) se diagnosticó que el: 66% presenta Leve Inestabilidad Emocional Personal y Social. 34% presentan moderada inestabilidad en las mismas áreas, Según el test de Navarra la mayoría de sujetos de estudio manifiestan que el Área de Participación, Implicación, Responsabilidad tiene un estado: Inadecuado. La tendencia empeora hacia Muy Inadecuado en las cifras generales para el Área de: Formación, Información, Comunicación. Por otra parte, el Área de Gestión del tiempo tiene un estado: Muy Inadecuado, en Guayaquil e Inadecuado en Quito. De acuerdo al Inventario de violencia y

acoso psicológico en el trabajo “Ivapt-Pando”, existe Violencia Sicológica, de Mediana Intensidad. Acoso sicológico Medio. Los casos diagnosticados pertenecen al área Administrativa (Tele ventas y RR. HH.), estas podrían considerarse las zonas más estresoras de la compañía. Existen dos tipos de Acoso Psicológico: Horizontal (entre iguales), y Vertical Descendente (de sus superiores). La propuesta es una constancia de que al tratar con colaboradores con discapacidad se debe considerar su condición, derechos, y estrategias de beneficios y demandas pertinentes en cada caso fomentando a su desarrollo y participación plena y efectiva en la empresa y en igualdad de condiciones.

DESCRIPTORES:

Rasgos de personalidad, Salud sicosocial, Colaboradores con discapacidad

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
DIRECTION OF GRADUATE PROGRAMS
MASTERS DEGREE IN SECURITY AND PREVENTION OF OCCUPATIONAL
RISKS

TITLE: Identification of personality traits and their impact on the psychosocial health of partners with disabilities in National Brewery A.S., Proposal for a programme of improvement of the quality of life of this vulnerable group.

Author: Punguil Cousin Elizabeth

Tutor: MsC. Clara Lilián Gutiérrez Ramón

SUMMARY

According to CONADIS, nowadays in Ecuador there are 361511 in the disabled national registry people, from these 80698 belong to Guayas Province, and 51681 to Pichincha. National Brewery A.S. as vision seeks "to be the best employment source " for all Ecuadorians without any distinction kind; among its institutional values mentioned "our people are our most durable advantage" and in fulfillment to the article 47 of the Disabilities Constitutional Law, account in its chart with 70 disability collaborators, addressing diversity of positions in the companies of Guayaquil and Quito. The overall objective was to identify personality traits and their impact on the psychosocial health of these collaborators. On the basis of the applied test (Test of incomplete sentences of Sacks, personality, character analysis of Mauricio Gex, Salmaca disorders questionnaire) was diagnosed that the: 66% presents slight instability emotional Personal and Social. 34% presents moderate instability in the same areas, according to the Navarre test the majority of study subjects manifest that the participation, involvement and responsibility has a State: inadequate. The trend toward worse very inadequate in the overall figures for the area of: Education, Information, Communication. On the other hand, the time management Area has a status: very inadequate in Guayaquil, and inadequate in Quito. According to the inventory of violence and psychological harassment at work "Ivapt-Pando", there is psychological violence, of medium intensity, average psychological harassment. Diagnosed cases belong to the administrative area (Tele sales and RR. HH), these could be considered the

most stressful areas in the company. There are two types of psychological harassment: Horizontal (between partners), and top-down Vertical (of his superiors). The proposal is a record of that, when dealing with employees with disabilities it should be considered its rights conditions, strategies of benefits and relevant demands in each case by promoting their development, full and effective participation in the company on equal terms.

Descriptors:

Personality traits, Psychosocial health, Disability collaborators.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo deja de manifiesto que es posible responder de modo apropiado a las necesidades específicas de los discapacitados en el entorno laboral e intenta ser un apoyo sustancial para su salud sicosocial.

En el Ecuador existen 361511 personas en el registro nacional de discapacidades, de estas, 80698 en Guayas, y 51681 en Pichincha. Cervecería Nacional S. A. como parte de su Visión procura “ser la mejor fuente de empleo” para todos los ecuatorianos sin distinción de ningún tipo; entre sus Valores Institucionales menciona “Nuestra gente es nuestra ventaja más duradera” y en cumplimiento al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, cuenta con 70 colaboradores con discapacidad, ocupando diversidad de cargos en las plantas de Guayaquil y Quito.

Gracias al creciente interés por los factores de riesgo psicosocial, existe suficiente evidencia científica sobre las dimensiones del entorno psicosocial del trabajo con mutua influencia sobre el estado de salud. La autora relaciona rasgos tan únicos como los de la personalidad con la incidencia de estos en la salud sicosocial del personal vulnerable de la compañía.

Erróneamente se considera a los factores de riesgo psicosocial como los relacionados con trastornos de salud mental. Si bien existe una asociación estrecha y a corto plazo, estos riesgos laborales causan también problemas biológicos, sin duda alguna un colaborador con su salud en desequilibrio implica altos costos para la compañía, para sí, para su familia y en si la sociedad.

Son altos los costos para la empresa cuando un colaborador es reemplazado de manera temporal o permanente. Súmense los costos de reclutamiento, selección, contratación, inducción entrenamiento al nuevo personal y la indemnización por enfermedad, accidente, despido o renuncia. Este recorte del ingreso familiar para el colaborador y los suyos acarrea problemas en su presente y futuro laboral, personal, profesional, familiar y social. Para el colaborador, su familia y la compañía es más rentable prevenir posibles situaciones críticas antes que enfrentar las pérdidas.

La utilidad práctica de la investigación es el programa para mejorar la calidad de vida de los colaboradores con discapacidad, además de los beneficios para ellos y sus familias, se reducirán las pérdidas económicas para la empresa. Metodológicamente, la información resultante de la investigación facilitaría la administración de personal con discapacidad y la prevención de riesgos para su salud desde el proceso de convocatoria reclutamiento y selección. El tema abordado tiene novedad científica al no haber sido considerado con antelación en la compañía, convirtiéndose en el punto de partida para otras investigaciones.

El respaldo y autorización del Director Nacional de Salud, de los colaboradores con discapacidad, la existencia del recurso técnico y científico, el sustento bibliográfico y legal así como el conocimiento y experiencia de la investigadora, hacen factible la investigación. Además es relevante a nivel social, considerando que las personas con discapacidad son discriminadas por sí mismas y por gran parte de la sociedad, la investigación permitirá identificar los rasgos de personalidad para tomar correctivos que disminuyan las afecciones a su salud sicosocial; este es además el Objetivo general, que se concretara a través el cumplimiento de los Objetivos específicos: Aplicar baterías sicotécnicas a la totalidad de colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S. A para sustentación de la variable independiente. Determinar el estado de la salud sicosocial para su contraste con los rasgos de personalidad. Y Proponer el diseño de un programa para el mejoramiento de la calidad de vida de este grupo vulnerable. El paradigma que orientó la investigación es el cualicuantitativo

En el Capítulo I Problematización, se presentan: el Planteamiento del problema, su Contextualización, Análisis crítico, la Prognosis y su respectivo control, las delimitaciones: Temporal, Espacial y de Contenido; la Formulación del Problema, Justificación de la investigación, las utilidades práctica y metodológica, la Novedad científica, Factibilidad, Relevancia social, los Objetivos de la investigación, general y específicos.

El Capítulo II Fundamento Teórico, sustenta bibliográficamente la investigación partiendo de los Antecedentes para luego conocer la compañía Cervecería Nacional S.A. : Antecedentes, Misión, Visión y Valores; en cuanto a

Personalidad, se aborda la Definición, Rasgos, Tipos y Trastornos de personalidad; Temperamento; Salud Sicológica, Social y Sicosocial: Definiciones, Causas y Efectos; Persona con discapacidad: Definición, Tipos y Causas; sobre Calidad de vida laboral, se trata su Definición y Aplicaciones.

Cuatro acápite conforman el Capítulo III Metodología: Diseño de la investigación, Instrumentos de recolección de datos, Procedimientos de la investigación y Procesamiento y análisis. El primer acápite analiza la Modalidad, Forma, Nivel, Tipo de Investigación, Metodología, Unidad de Estudio, Métodos, Técnicas e Hipótesis con sus respectivas Variables, Unidad de observación y Operacionalización. El segundo acápite trata de las Generalidades y Consigna de cada Test aplicado: Test de frases incompletas de Sacks, Cuestionario Salamanca de trastornos de personalidad, Análisis caracterológico de Mauricio Gex, tipología de Heymans y Le Senne, Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral, Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo "Ivapt-Pando".

Se realiza el Análisis e interpretación de resultados, en el Capítulo IV, la Apreciación diagnóstica general del grupo valorado, se realiza primero con Datos demográficos, como: Total de Colaboradores Evaluados, Estado Civil, Tipos de discapacidad, Carnet del CONADIS. Luego, se muestra la Interpretación de cada uno de los test aplicados, lo que permite emitir una Apreciación diagnóstica tanto de la Personalidad de los colaboradores evaluados como de la Salud laboral, y el establecimiento de quiénes requieren ser parte de un Proceso de atención Psicológica Individual. Con la información anterior se procede a la Comprobación de hipótesis.

Luego de las Conclusiones y Recomendaciones, en el Capítulo V esta la Propuesta, su Título, Introducción, Justificación, Objetivos General y Específicos, Fundamentación teórica, Desarrollo de la propuesta, que abarca tres áreas: Área de salud física del programa, Área de salud social del programa, Área de salud sicológica del programa finalmente se desarrolla la Operatividad del programa.

CAPITULO I

PROBLEMATIZACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

a. Contextualización

En www.conadis.gob.ec se registra que hoy en el Ecuador existen 361511 personas en el registro nacional de discapacidades, de estas, 80698 corresponden a la provincia del Guayas, y 51681 a Pichincha.

Cervecería Nacional S. A es una empresa subsidiaria de SABMillerPLC que se dedica a la elaboración y comercialización de cervezas y bebidas refrescantes. A lo largo de la historia se distingue por la calidad de sus productos y servicios, logrando la confianza y preferencia de los consumidores ecuatorianos tanto en el país como en las colonias de ecuatorianos en el extranjero. Con una capacidad de producción de más de 3'000.000 de hectolitros anuales, tienen una participación de mercado del 94%.

Cervecería Nacional S. A. como parte de su Visión procura “ser la mejor fuente de empleo” para todos los ecuatorianos sin distinción de ningún tipo; entre sus Valores Institucionales menciona “Nuestra gente es nuestra ventaja más duradera” y en cumplimiento al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, cuenta en su planilla con 70 colaboradores con discapacidad, ocupando diversidad de cargos en las plantas de Guayaquil y Quito.

b. Análisis crítico

Con respecto a rasgos de personalidad y enfermedades sicosociales existen múltiples investigaciones que tratan de manera independiente estos temas; por lo que este trabajo representará la síntesis y argumentación de la información ya existente, además de la aplicación al contexto de la producción de bebidas refrescantes, el aporte de la autora radicará en relacionar rasgos tan únicos como los de la personalidad con la incidencia de estos en la salud sicosocial del personal vulnerable de la compañía.

Gracias al creciente interés por los factores de riesgo psicosocial, existe suficiente evidencia científica sobre las dimensiones del entorno psicosocial del trabajo con mutua influencia sobre el estado de salud.

Erróneamente se considera a los factores de riesgo psicosocial como los relacionados con trastornos de salud mental. Si bien existe una asociación estrecha y a corto plazo, estos riesgos laborales causan también problemas biológicos como trastornos cardiovasculares (infartos cardiacos y cerebrales) o sociales (consumo de sustancias adictivas, fallas en las relaciones intra e interpersonales...)

Para aclarar esta confusión se abordarán, desde el punto de vista de la salud ocupacional, dos análisis de los factores de riesgo psicosocial que muestran evidencia abrumadora de relación con el estado de salud: el que considera como principales determinantes de la salud las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo social de compañeros y superiores y el que tiene en cuenta los rasgos de personalidad de cada individuo. Estos dos abordajes son complementarios, desde la práctica, al realizar una evaluación de riesgos psicosociales en cualquier empresa se miden tanto las exigencias psicológicas, el control, el apoyo social de pares y superiores, lo original será no tratarlo como algo global, generalizado y generalizable sino como percepción individual propia de los rasgos de cada uno.

La reacción frente al ambiente es diferente unos se controlan más que otros, pero también es verdad que hay situaciones que suponen un mayor riesgo para la salud y el bienestar. Sin embargo la "naturaleza compleja" de los trastornos de salud relacionados con el estrés laboral, derivada de las características individuales. Se trata, como en otros problemas de salud laboral, de identificar el riesgo para aplicar las correspondientes medidas preventivas.

Los directivos sueñan con colaboradores responsables que trabajen como si la empresa fuera suya, con iniciativa, satisfechos por haber dejado lo mejor de sí mismos en la jornada. El convencimiento de que se puede contar en la plantilla de las empresas con este tipo de personas, depende de que las empresas gestionen sus recursos humanos con un poco más de inteligencia y

menos negligencia, como a seres humanos diferentes uno del otro y no como maquinas idénticas.

c. Prognosis

Los rasgos de personalidad afectan la salud psicosocial de los colaboradores discapacitados de Cervecería Nacional.

Son altos los costos para la compañía cuando un colaborador es reemplazado de manera temporal o permanente. Súmense los costos de reclutamiento, selección, contratación, inducción entrenamiento al nuevo personal, además de la indemnización por enfermedad, accidente, despido o renuncia. Este recorte del ingreso familiar para el colaborador y los suyos acarrea problemas en su presente y futuro laboral, personal, profesional, familiar y social. Tanto para el colaborador, su familia y para la compañía es más rentable prevenir posibles situaciones críticas antes que enfrentar las pérdidas económicas.

d. Control de prognosis

Un programa, mejorará la salud psicosocial de los colaboradores con discapacidad en la cervecería nacional y no afectará su salud.

Dicho programa deberá abarcar la salud integral del colaborador: salud física de la cual estará al pendiente el Dispensario médico, salud social monitoreada y potenciada por el área de trabajo social, y salud sicológica equilibrada a través de capacitaciones de tipo terapéutico Personal Emocional de Autoconocimiento, Autoestima, automotivación y Autorrealización desde El ser Humano-colaborador hacia la Empresa.

e. Delimitación

- ✓ Temporal, La presente investigación tomó tres meses, de marzo a junio del 2014, este tiempo se estableció considerando la existencia de información previa en las historias clínicas y fichas críticas de cada colaborador, las cinco horas individuales requeridas para la aplicación de 3 instrumentos de diagnóstico y evaluación sicológica y dos instrumentos de medición de riesgos y enfermedades sicosociales. La sustentación

bibliográfica y el procesamiento de datos en el trabajo de gabinete, el diseño de una propuesta de prevención y control así como la presentación del informe final, completaron el tiempo indicado.

- ✓ Espacial, La investigación se realizó en las plantas tanto de Quito como de Guayaquil de Cervecería Nacional S.A.
- ✓ Contenido, Rasgos de personalidad y salud sicosocial en colaboradores con discapacidad de Cervecería Nacional S.A.

1.2. Formulación del Problema

¿Influyen los rasgos de personalidad en la salud sicosocial, de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S. A?

1.3. Justificación de la investigación

a. Utilidad práctica

La utilidad práctica de la investigación es el programa para mejorar la calidad de vida de los colaboradores con discapacidad, además de los beneficios para él y su familia, se reducirán las pérdidas económicas para la empresa.

b. Utilidad metodológica

La información resultante de la investigación facilitaría la administración de personal con discapacidad y la prevención de riesgos para su salud desde el proceso de convocatoria reclutamiento y selección.

c. Factibilidad

El respaldo y autorización del Director Nacional de Salud, de los colaboradores con discapacidad, la existencia del recurso técnico y científico, el sustento bibliográfico y legal así como el conocimiento y experiencia de la investigadora, hacen factible la investigación.

d. Relevancia social

Considerando que las personas con discapacidad son discriminadas por sí mismos y por gran parte de la sociedad, la investigación permitirá determinar

los rasgos de personalidad para tomar correctivos que disminuyan las afecciones a su salud sicosocial.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Identificar rasgos de personalidad y su incidencia en la salud sicosocial de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S.A. y proponer un programa de mejoramiento de la calidad de vida de este grupo vulnerable.

b. Objetivos específicos

1. Aplicar baterías sicotécnicas a los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S. A para sustentación de la variable independiente.
2. Determinar el estado de la salud sicosocial para su contraste con los rasgos de personalidad.
3. Proponer el diseño de un programa para el mejoramiento de la calidad de vida de este grupo vulnerable.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Los antecedentes investigativos son: en primer lugar Aparicio (2001) presenta su investigación acerca de la Evaluación de la personalidad mediante el modelo de Theodore Millon en el ámbito laboral, como Memoria para optar al grado de Doctor de Psicología del Trabajo, en la Universidad Complutense de Madrid.

En la misma Universidad Dresch (2006), como Tesis doctoral estudió las Relaciones entre personalidad y salud física-psicológica: diferencias según sexo-genero, situación laboral y cultura-nación.

El análisis de López (2011): Estilos de personalidad en estudiante que ingresan a la carrera de sicología de la Universidad Abierta Interamericana, Rosario, provincia de Santa Fe. Fue presentado como tesis para optar al título de licenciado en psicología, de la Universidad Abierta Interamericana de Argentina

2.2. Fundamento teórico

2.2.1. Cervecería Nacional

La razón social de la empresa en donde se desarrolló la investigación es Cervecería Nacional S.A, cuenta con dos plantas la matriz se ubica en KM.16 1/2 vía a Daule, parque industrial Pascuales, Guayaquil, Ecuador; y la segunda se encuentra ubicada en Provincia: Pichincha; Ciudad: Quito; Parroquia: Cumbayá; Sector: Valle de Tumbaco; Barrio: La Mandarina; Calle Principal: Francisco de Orellana; Número: S/N; Calle Secundaria: Rocafuerte; Edificio: Cervecería Nacional S. A.; Antiguo Carretero a Tumbaco, kilómetro 4.5. La actividad que consta en el RUC de la compañía es: Elaboración de cervezas y bebidas refrescantes.

a. Antecedentes

Cervecería Nacional es una empresa subsidiaria de SABMillerPLC que se dedica a la elaboración y comercialización de cervezas y bebidas refrescantes.

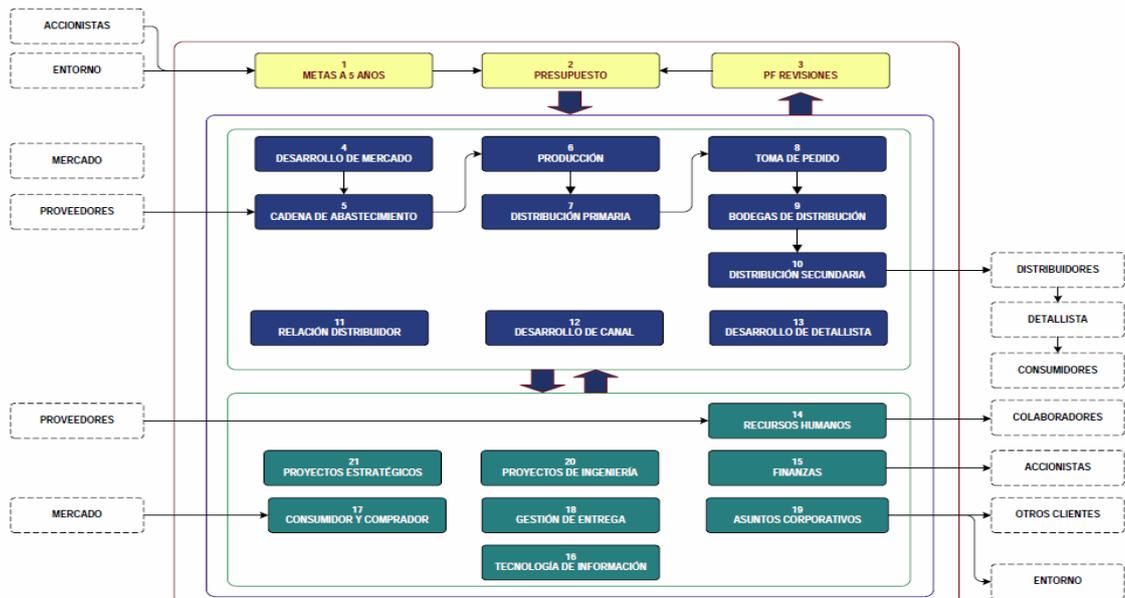
A lo largo de la historia se ha distinguido por la calidad de sus productos y servicios, obteniendo la confianza y preferencia de los consumidores ecuatorianos tanto en el país como en las colonias de ecuatorianos en el extranjero. Con una capacidad de producción de más de 3'000.000 de hectolitros anuales, tenemos una participación de mercado del 94%.

Gráfico 1 Vista frontal Edificio Administrativo Planta Quito



Fuente elaboración Cervecera Nacional S.A.

Gráfico 2 Mapa de Procesos



Fuente y elaboración Cervecera Nacional S.A.

b. Misión

Poseer y cultivar las marcas locales e internacionales preferidas por el consumidor.

c. Visión

1. Ser la empresa más admirada en la industria cervecera mundial.
2. La mejor fuente de empleo
3. El mejor socio
4. Las buenas prácticas de SABMiller implementadas.
5. El portafolio de bebidas más atractivo

d. Valores

1. Nuestra gente es nuestra ventaja más duradera
2. La responsabilidad es clara e individual
3. Trabajamos y ganamos en equipo
4. Entendemos y respetamos a nuestros clientes y consumidores
5. Nuestra reputación es indivisible

2.2.2. Personalidad

a. Definición

Para Martínez (2009) la personalidad *“Es la suma total de las características físicas, mentales, emocionales y sociales de un individuo, lo que hacen de cada persona diferente de cualquier otra.”* Estructura psíquica de cada individuo, la forma como se revela por su modo de pensar y expresarse, en sus actitudes e intereses y en sus actos. Son patrones duraderos de percibir, relacionarse y pensar acerca del ambiente y de sí. La personalidad no es estática, se desarrolla con el curso de los años y siempre es cambiante.

b. Rasgos de personalidad

Los rasgos de personalidad son aspectos prominentes que se manifiestan en una amplia gama de contextos sociales y personales importantes. Sólo constituyen un trastorno de personalidad cuando son inflexibles y desadaptativos y provocan malestar subjetivo o déficit funcional significativo.

Las teorías de los rasgos clasifican a las personas en función de un número de rasgos. El rasgo puede definirse, en términos generales, como una marca distintiva. Allport (1977) citado en Polaino, et. al. (2003) lo define como una predisposición, una actitud o tendencia a responder de una manera determinada. Para él, se trata de "un sistema neuropsíquico (peculiar del individuo) generalizado y localizado, con la capacidad de convertir muchos estímulos en equivalentes funcionales y de iniciar y guiar formas equivalentes de conducta expresiva y adaptativa". El componente adaptativo de la conducta se refiere a su contenido ("qué" conducta), mientras que el componente expresivo se refiere a "cómo" se realiza tal conducta. Diferentes personas pueden realizar una misma actividad (el "qué") pero de maneras muy diversas (el "cómo"); por ejemplo, se puede participar en una conversación de manera entusiasta, agresiva o complaciente. El componente adaptativo (conversar) es la misma actividad en todos los casos, mientras que el componente expresivo sería la manera entusiasta, agresiva o complaciente en que se realiza tal actividad.

Los rasgos son características distintivas o cualidades que existen en las personas. Allport (1977) citado en Polaino, et. al. (2003) propone una distinción entre rasgos comunes y rasgos individuales. Los rasgos comunes son aquellos que se pueden aplicar a todo un grupo de personas que comparten un mismo contexto cultural, étnico o lingüístico. Por su parte, los rasgos individuales forman un conjunto de disposiciones personales que se basan en experiencias individuales e implican formas únicas de organización del mundo por parte de una persona.

En síntesis, la personalidad de un individuo no es innata, se desarrolla a lo largo de su vida. Allport define: "*la personalidad es la organización dinámica, interna al individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su ajuste único a la situación*". Esta definición atiende tanto a aspectos psicológicos como biológicos. Por otra parte, el temperamento es una predisposición biológica y se vincula con la naturaleza emocional de un individuo.

c. Tipos de personalidad

Lo primero que hay que hacer para estudiar la personalidad es clasificar las diferentes facetas que este constructo engloba. Los primeros estudios

estaban basados en tipologías, los tipos son categorías de personalidad independiente, es decir, en función de los rasgos de un individuo se pertenece a un tipo u otro de personalidad. BAÑUELOS, (1989)

En LA PÁGINA DE LA VIDA extraída de <http://www.proyectopv.org/> se describe la existencia de tantos tipos de personalidad como rasgos se pueden describir en la misma. Se habla de introvertidos y extrovertidos, dominantes y dependientes, seguros e inseguros, equilibrados y desequilibrados, autoritarios y tolerantes, activos y asténicos, teóricos y prácticos, sensibles e indiferentes, impulsivos y reflexivos, optimistas y pesimistas, interesados y desprendidos, altruistas y egoístas, coléricos o templados y un largo etcétera.

En términos generales, es muy difícil encontrar personas que pertenezcan a un solo tipo de personalidad de entre las clasificaciones descritas; generalmente no existen tipos *puros* de personalidad, sino tipos *mixtos*, es decir, que tienen características propias de uno o más tipos o subtipos, ya que, al fin y al cabo, la personalidad es una característica puramente individual, en la que pueden existir rasgos comunes en unas personas respecto a otras, pero sin que se produzcan dos exactamente idénticas. Cada personalidad es todo un mundo distinto e inabarcable.

d. Trastorno de la personalidad.

Es un tipo de trastorno conductual que se caracteriza por provocar considerables problemas para la adaptación social. La persona que padece el trastorno de personalidad no siempre ni forzosamente se siente perturbada, pero en cambio los demás a menudo la consideran perturbadora o molesta.

2.2.3. Temperamento

Es la conformación reactiva de un individuo, el aspecto espontáneo de su personalidad. Procede de la combinación de disposiciones características emanadas de sus apetitos, emociones y estados de ánimo. López (2008) afirma que el temperamento *“son las diferencias individuales en la reactividad y autorregulación, relativamente biológica.”* Se refiere a las disposiciones básicas, relativamente consistentes, inherentes y que subyacen y modulan gran parte de la conducta. El temperamento implica diferencias en la excitabilidad y la

inhibición y está compuesto por factores biológicos heredados, por lo que las disposiciones básicas que componen el temperamento están presentes desde el inicio de la vida.

Los tres rasgos que son elementos del temperamento, son: la emocionalidad que consiste en la intensidad de las reacciones emocionales, la actividad donde intervienen componentes como el ritmo y el vigor y por último la sociabilidad que consiste en la preferencia de estar con otras personas en vez de estar solos.

Según Martínez (2009) *los componentes del temperamento manifiestan:*

- ✓ **Ritmicidad:** Regularidad de los ciclos biológicos: alimentación, sueño y actividad de los esfínteres.
- ✓ **Nivel de actividad:** Nivel de energía expresado por el grado de movimiento.
- ✓ **Aproximación o alejamiento de los estímulos nuevos:** La forma en que la persona reacciona a los estímulos novedosos.
- ✓ **Adaptabilidad:** Capacidad para ajustarse al cambio.
- ✓ **Umbral sensorial:** La sensibilidad a los estímulos sensoriales.
- ✓ **Calidad predominante del estado de ánimo:** Que una persona sea predominantemente feliz o desdichada
- ✓ **Intensidad de la expresión del estado de ánimo:** grado en que responde.
- ✓ **Distraimiento:** facilidad con que un nuevo estímulo captura la atención.
- ✓ **Persistencia y duración de la atención:** tiempo que una persona se concentra en una actividad y la sigue.

2.2.4. Salud Sicológica

Llamada también salud mental se define por la OMS (2013) como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. La dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS: *La salud es un estado de*

completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Las siguientes son algunas cifras relevantes que ponen de manifiesto la urgencia de tratar este tema:

- ✓ Los trastornos mentales y los trastornos ligados al consumo de sustancias son la principal causa de discapacidad en el mundo, causan cerca del 23% de los años perdidos por discapacidad.
- ✓ Por término medio unas 900 000 personas se suicidan cada año, El 86% de los suicidios ocurren en países de ingresos bajos y medios. Más de la mitad de las personas que se quitan la vida tienen de 15 a 44 años. Los trastornos mentales, una de las principales causas de suicidio, son tratables.
- ✓ La guerra y las catástrofes tienen efectos importantes en la salud mental y el bienestar psicosocial. La incidencia de los trastornos mentales tiende a duplicarse después de las emergencias.
- ✓ Los trastornos mentales figuran entre los factores de riesgo importantes de otras enfermedades y de lesiones no intencionales o intencionales. Los trastornos mentales aumentan el riesgo de contraer otras enfermedades como la infección por VIH, las enfermedades cardiovasculares o la diabetes, y viceversa.
- ✓ La estigmatización y la discriminación de que son víctimas los enfermos y sus familiares disuaden a los pacientes de recurrir a los servicios de salud mental. La ignorancia y la estigmatización que rodean a las enfermedades mentales están muy extendidas. Pese a disponer de tratamientos eficaces, existe la creencia de que no es posible tratar los trastornos mentales, o de que las personas que los padecen son difíciles, poco inteligentes o incapaces de tomar decisiones. Esa estigmatización puede dar lugar a malos tratos, rechazo y aislamiento, y privar a las personas afectadas de atención médica y apoyo. Dentro del sistema de salud, es muy frecuente que esas personas reciban tratamiento en instituciones que se parecen más a almacenes humanos, que a lugares para curarse.

- ✓ En la mayoría de los países son frecuentes las denuncias de violaciones de los derechos humanos de las personas con discapacidad mental o psicológica. Esas violaciones incluyen la coerción física, la reclusión y la privación de las necesidades básicas y la intimidad. Pocos países cuentan con un marco legal que proteja debidamente los derechos de las personas con trastornos mentales.
- ✓ Para que aumente la disponibilidad de servicios de salud mental, hay que superar cinco obstáculos: la no inclusión de la atención de salud mental en los programas de salud pública y las consiguientes consecuencias del desfinanciamiento y escases de recursos humanos; la actual organización de los servicios de salud mental; la falta de integración de la salud mental en la atención primaria y la falta de iniciativa en el terreno de la salud mental pública.

2.2.5. Salud Social

Para entender de forma global el concepto de salud téngase en cuenta que incluye la salud física, mental y social. La salud física es el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo; la salud mental es el equilibrio psicológico de la persona; y salud social es la habilidad de interaccionar apropiadamente con la gente y el contexto, satisfaciendo las relaciones interpersonales. Las tres dimensiones redundan en el bienestar de la persona, quien construye activamente su propia salud.

La salud social se evidencia en habilidades sociales, comportamientos eficaces en las situaciones sociales, de manera que permiten relacionarse con otras personas, conocidas o desconocidas, de la forma más efectiva posible, es decir, respetando los derechos sociales tanto del propio individuo como de su contexto social.

Estos comportamientos sociales eficaces se fundamentan en la asertividad: Una conducta asertiva es una conducta positiva en términos de interacción social, porque se basa en y respeta los deseos, necesidades, preferencias y límites que la persona considera para sí misma, y a la vez que las demás personas consideran para sí mismas. Así, las habilidades sociales permiten disfrutar de relaciones interpersonales más satisfactorias, resolver de

forma más productiva tareas en las que están involucradas otras personas, conseguir propósitos personales o colectivos cuando otras personas están implicadas así como evitar y resolver conflictos.

2.2.6. Salud sicosocial

a. Definición

En el sitio web www.actitudemergente.com.ar (2014) se define la salud psicosocial como un aspecto fundamental de la salud integral y del desarrollo individual, familiar y social, brinda la capacidad de conducirse plenamente dentro de una sociedad.

Partiendo de la clásica definición de la Organización Mundial de la Salud, (“la salud es el máximo estado de bienestar físico, psíquico y social del ser humano”), la Salud Laboral no sería otra cosa que extender esta definición a las interrelaciones que se producen entre la salud global del individuo y el trabajo que desempeña. La Salud sicosocial es entonces, la capacidad de modificar los pensamientos negativos en positivos. Se fundamenta sobre la base de la existencia de sentimientos latentes en el quehacer cotidiano que pueden, a través de la intervención, hacerse manifiestos. Para ello, la Psicología Social, habla de actitudes, aptitudes y obstáculos, para desarrollar el sentir, pensar y hacer en la vida. El trabajo grupal permite un diálogo consigo y con el otro, la posibilidad de mejorar las relaciones personales en tanto pueda mejorar la relación consigo.

Los problemas de salud psicosocial son variados de acuerdo a la publicación en el sitio web www.pro-salud-psicosocial.org, así como sus causas; todos ellos implican en el individuo una pérdida en mayor o menor medida de la capacidad para dirigirse en coherencia con su propio bien y el de otros.

b. Causas

Entre las causas que originan un desequilibrio en la salud sicosocial de los colaboradores están: el estrés, la violencia, el acoso laboral, la inseguridad contractual, el burnout o desgaste profesional entre otros que podrían surgir.

- ✓ **Estrés:** es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. Moreno y Báez (2010) definen el estrés laboral como *“un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”* Shirom (2003) diferencia dos tipos de estrés laboral: 1) cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador, 2) cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos. En el primer caso se produce un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos. En este sentido, el estrés como riesgo psicosocial no consiste en las respuestas propias de las situaciones de tensión, que es una respuesta de alerta del organismo, ni tampoco en el conjunto de ellas sino que es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona. Como tal, produce un deterioro global e importante en el rendimiento del trabajador y en la misma organización laboral como totalidad.

- ✓ **Violencia:** considerado el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia, es un rasgo cada vez es más frecuente de las nuevas formas y estilos de vida, urbanas, anónimas, aceleradas y competitivas (Chapelle y Di Martino, 2006). Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral son amplias y sus repercusiones sobre la salud del trabajador se extienden tanto a los aspectos físicos como a los mentales. El trabajo actual supone contextos ambientales de trabajo, el manejo de materiales altamente valiosos y la interacción con personas en situaciones imprevistas que hacen posible la aparición de distintas formas de violencia, incluidos atracos y asaltos. La OIT (2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. La OMS (Krug et al., 2002) la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo,

contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación, y Moreno y Báez (2010) consideran que consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o la salud (Wynne, Clarkin, Cox, y Griffiths, 1997). Habitualmente se distinguen dos formas principales (Wynne et al. 1997), la violencia física y la violencia psicológica, a pesar de que no siempre sus límites sean claros y puedan darse simultáneamente la una y la otra. En la delimitación conceptual de la violencia en el trabajo es de gran importancia teórica y práctica el reconocimiento de los contextos en los que puede aparecer la violencia. En este sentido suele aceptarse la propuesta clasificatoria de la California Occupational Safety and Health Administration (1995). La agresión no física en los lugares de trabajo está más extendida que la agresión física (Greenberg y Barling, 1999). La atención prestada a las formas de violencia psicológica es cada vez mayor como recoge la definición de la Comisión Europea (Wynne et al. 1997). Hay una amplia gama de maltrato interactivo en las organizaciones que no obstante su escaso valor en intensidad y gravedad, su persistencia agudiza y aumenta sus efectos.

- ✓ **Acoso laboral:** Actos y palabras sutiles o daños extremos orientados a producir obediencia sumisión o sometimiento a través del miedo, angustia y terror que origina la incertidumbre, la materialización de una amenaza o varias. Enferma bio-sico-socialmente porque los colaboradores tienen como única fuente de ingresos su trabajo, sus familias depende de este ingreso, en ciertos casos su edad, características físicas o psicológicas limitan sus oportunidades en el mercado o, simplemente, porque carecen de autoestima equilibrada. Nada justifica tan repugnante forma de violencia en el trabajo, que por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, es tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. Los efectos de los atentados a la propia dignidad e intimidad del trabajador no tienen

ni la misma forma, ni la misma naturaleza ni las mismas consecuencias que puede tener un atraco o asalto o la violencia física o verbal de un cliente. El mobbing o acoso laboral es descrito por algunos autores como un serio problema laboral (Salin 2003). El número creciente de casos aparecidos en la prensa aumenta el interés social y la preocupación legal por el tema.¹

- ✓ **Inseguridad contractual:** existe desde siempre, pero las nuevas condiciones emergentes de trabajo, la globalización y los procesos empresariales actuales de fusión, absorción, deslocalización, disminución de plantillas y cambio de línea productiva hace de esta un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos. Se define como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera. Rodgers y Rodgers, (1989) consideran que trabajo precario es aquel en el que hay un bajo nivel de certeza acerca de su continuidad, bajo control sobre el trabajo, escaso nivel de protección frente al desempleo o discriminación e insuficiente remuneración. Así la inseguridad laboral es descrita como uno de los riesgos laborales más importantes (De Witte, 1999; Goudswaard y Andries, 2002). Un elemento relevante que lo diferencia de los factores de riesgo es la importancia de sus consecuencias.

- ✓ **El burnout o Desgaste profesional:** como en el caso del estrés, el burnout, no consiste en una situación o hecho que acontece en el seno de la empresa o el trabajo, como es el caso por ejemplo de la violencia o el acoso; el desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y fatiga desmotivante para las tareas laborales. Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal. Se diferencia del estrés como riesgo

¹ Como ejemplo Cf. El artículo de Leonardo Gómez en Revistalideres.ec del LUNES 06/05/2013 en la siguiente dirección: http://www.revistalideres.ec/rrhh/acoso-laboral-costos-oficina-mobbing_0_914308587.html.

psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral. La definición más extendida y generalizada proviene de Maslach y Jackson (1986) *“El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma.”* La definición se centra en las variables que son evaluadas mediante el Maslach Burnout Inventory (1981) de forma operativa. El agotamiento emocional hace referencia al cansancio emocional que producen las tareas propias del trabajo, la despersonalización al tratamiento distanciado que se aplica a las personas que se tiene que atender y la baja realización personal recoge la baja autoestima profesional que acompaña al ejercicio de la propia profesión.

- ✓ **Otros riesgos psicosociales:** las nuevas amenazas a la salud en el trabajo que reciben un constante aumento de la atención, son: el conflicto trabajo-familia, el trabajo emocional, la intensidad laboral (Dollard, Skinner, Tuckey y Bailey, 2007), el envejecimiento de la población trabajadora y la irregularidad de los tiempos de trabajo (Brun y Milczarek, 2008). Aunque sean riesgos emergentes destacables, no es claro que tengan las mismas características que los mencionados directamente.

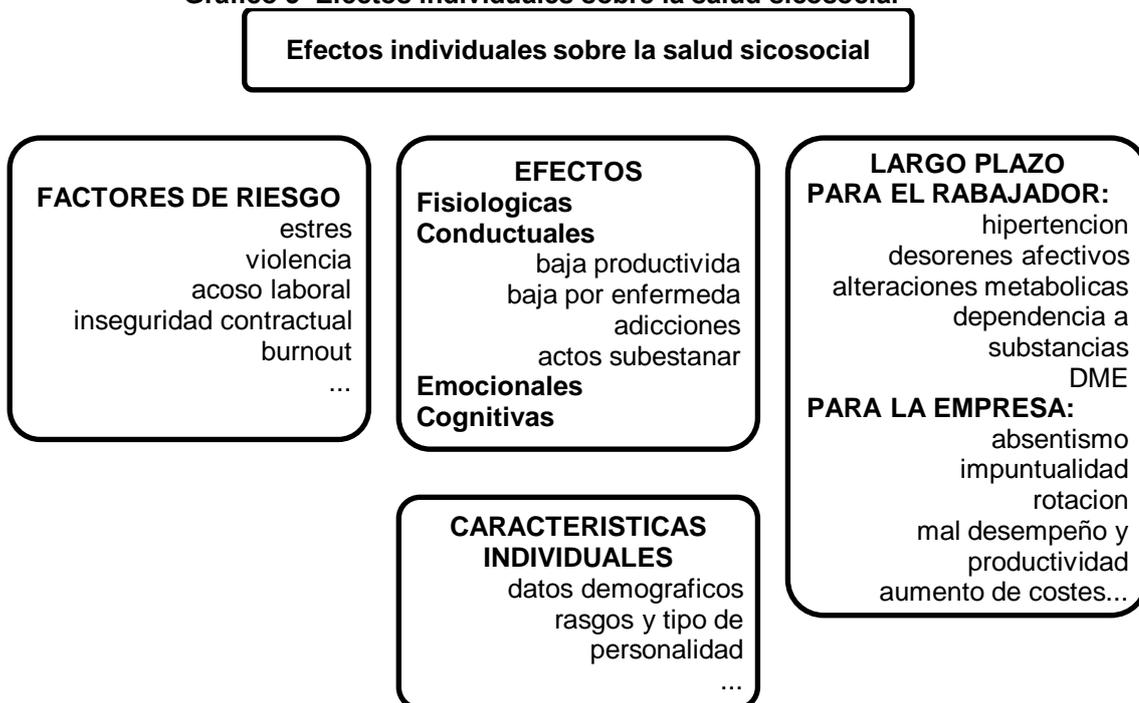
c. Efectos

Tal como recogen Cox y Griffiths (1996), los efectos de los factores psicosociales pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física y social a través de los mecanismos psicofisiológicos activados. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental y social están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-Gonzalez, 2000).

Los riesgos psicosociales son violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que generan alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de depresión, suicidios o conductas parasuicidas suelen estar entre las más comunes.

El trastorno de estrés postraumático, cada vez más frecuente en contextos laborales, es sugerido por la OIT (2010) como una enfermedad profesional. Los datos acerca de la presencia del trastorno de estrés postraumático en el ámbito laboral es cada vez mayor, asociado principalmente a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010).

Gráfico 3 Efectos individuales sobre la salud sicosocial



Fuente: Houtman, 2005
Adaptación: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

2.2.7. Persona con discapacidad

La discapacidad es un tema de derechos humanos, siempre lo fue pero no estuvo visibilizado y menos aún reconocido con fuerza. El concepto de ejercicio pleno de derechos de las personas con discapacidad es parte del paradigma del Sumak Kausay

El sitio web del CONADIS <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/> considera que una discapacidad puede ser causada o agravada por el entorno socioeconómico.

a. Definición de discapacidad

Gaviria (2004) considera que la discapacidad no es algo que se tiene ni algo que se es, sino que se entiende como un estado de funcionamiento, que describe el ajuste entre las capacidades del individuo, la estructura y expectativas de su entorno personal y social”.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su Artículo 6.- considera persona con discapacidad *“a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria...”* La discapacidad surge cuando las personas tienen una condición sensorial, física o intelectual diferente, que les dificulta enfrentarse a barreras de acceso, sean sociales, culturales, materiales o físicas que para los demás no representa dificultad.

b. Tipos de discapacidad

Generalmente se percibe a la discapacidad como una condición permanente, invariable durante la vida de la persona, sin embargo, considérese que esta condición puede ser temporal o permanente y puede presentarse en diferentes niveles: leve, moderado y severa. Según Garrido una persona es considerada con Limitación Leve/Moderada, cuando teniendo una deficiencia, presentan autonomía en la realización de sus actividades, gracias a la compensación aportada por ayuda personal o técnica. Y con Limitación Grave, es cuando la persona con deficiencia tiene poca o escasa autonomía en la realización de las actividades, aún con el uso de ayudas técnicas; su funcionamiento es insatisfactorio, generalmente dependen de otras personas para sus actividades.

Esta primera clasificación se complementa con las recomendaciones de la OMS (2001), que agrupa las discapacidades, así:

- ✓ **Discapacidad motriz:** se define como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de

prematureo del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo.

- ✓ **Discapacidad sensorial y de la comunicación:** corresponde a las deficiencias visuales, auditiva que ocasionan dificultades de comunicación con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales.
- ✓ **Discapacidad intelectual o mental:** según Lachwitz, y Breitenbach, (2002) se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual, inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.
- ✓ **Discapacidades múltiples:** Impedimentos simultáneos.

c. Causas de discapacidad

De algunas enfermedades discapacitantes se desconoce el origen, pero la mayoría se deben a múltiples factores entre los que se encuentran:

- ✓ Problemas genéticos, cuando alguno de las células sexuales al fusionarse para dar origen a una nueva vida, presentan algún problema en sus cromosomas.
- ✓ Problemas congénitos, surgidos durante el embarazo, por accidentes o enfermedades de la madre o por medicamentos o drogas consumidas principalmente por la madre.
- ✓ Complicaciones durante el parto o por un parto mal atendido.
- ✓ Por accidentes cuyos efectos hayan lesionado el cerebro, la columna vertebral o los nervios de alguna parte del cuerpo.
- ✓ Por el uso y consumo de drogas que afectan el sistema nervioso central.
- ✓ Por daños orgánicos en alguno de los órganos de los sentidos, principalmente en los ojos o los oídos.

- ✓ Discapacidades por causas sociales, violencia contra grupos vulnerables.

2.2.8. Calidad de vida laboral

a. Definición

Existente tantas definiciones como tratadistas el tema, sin embargo en la presente investigación se tomara la definición dada por Blanch (2003), quien considera la calidad de vida laboral como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su entorno de trabajo, donde dicho bienestar abarca dos dimensiones:

Objetiva: son las condiciones de las labores a desarrollar (ambientales, técnicas, salariales, de estabilidad, de seguridad e higiene, de diseño de puesto,...) y Subjetiva: relacionada a las percepciones y valoraciones sobre las condiciones laborales, el estrés laboral, el ambiente social (relaciones con compañeros de trabajo como con superiores), el clima organizacional, posibilidades de ascensos,...

De esto se desprende que el concepto de calidad de vida laboral es multidimensional, agrupando las dimensiones en dos grandes bloques; los relacionados con el entorno en que se desarrolla el trabajo y los que tienen que ver con las percepciones generadas por los colaboradores.

Según Davis y Newstrom la calidad de vida laboral produce un ambiente de trabajo más humano. Trata de cubrir tanto las necesidades prioritarias de los colaboradores como las de otro nivel. Busca emplear las habilidades más avanzadas de éstos y ofrecer un ambiente que los aliente a mejorar sus habilidades. La idea es que los colaboradores sean desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en otros roles vitales: ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad.

En relación con el enriquecimiento del trabajo, dice que son programas que se aplican a cualquier esfuerzo por humanizar los empleos, particularmente la adición de motivadores a los puestos. Las dimensiones centrales de los

puestos que particularmente ofrecen enriquecimiento, son variedad, identidad de la tarea, significación de la misma, autonomía y retroalimentación. Los programas de enriquecimiento del trabajo y de calidad de vida laboral satisfacen necesidades humanas y de desempeño. Ayudan tanto a los empleados como a la organización. Los programas de calidad de vida laboral, acarrear costo y también beneficios. Ambos deben ser evaluados para determinar la necesidad de emprender un cambio.

b. Aplicaciones

Algunas estrategias para mejorar la calidad de vida laboral son las ya implementadas en varias empresas, alrededor del mundo, por ejemplo: hacer hincapié en todo lo relacionado con el clima laboral, trabajando con los gerentes y supervisores de personal, mejorando los procesos de selección, de transferencia y de promoción de las personas. Integrando más al colaborador en el proceso global de la productividad, realizando grupos de conversación con el fin de ver sugerencias en sus respectivas áreas. Que la persona no esté en un trabajo tan específico y monótono, que el trabajo sea más global, la idea es motivar a la gente, y en el fondo, que cometan menos errores al estar más involucrados y comprometidos en su trabajo, mejorando en la persona la calidad de vida, al incrementar su sentido de satisfacción.

Además, se puede mejorar la calidad de vida laboral, a través de cursos sobre manejo del estrés laboral y el mejoramiento de las relaciones interpersonales incluso, se podrían abordar temas de vida familiar.

Desde el punto de factores organizacionales que afectan a las personas, se tratan los índices de incidencia de enfermedad, alcoholismo, enfermedades profesionales,... y de acuerdo a ello, generar ciertos programas de transferencia, mejoramiento del entorno, medidas de protección,... La otra forma para abordar el tema se denominan Tecnologías Blandas, o mejoramiento de la comunicación, de las relaciones interpersonales y del clima laboral. En relación a ello, existen varias formas de tratar éstos temas: Una de ellas es la generación de actividades desestresantes o extralaborales, como deportes y otras actividades recreativas.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Cada investigación tiene un diseño una estructura propia a seguirse, este acápite trata sobre el manejo de la realidad por la investigadora, sobre el diseño que le permitió ejercer el control de la misma con el fin de lograr resultados significativos y relacionados con la hipótesis, para responder al problema planteado. El diseño de la investigación proporcionó un modelo de verificación que permitió contrastar hechos con teorías, y determinó las operaciones necesarias para hacerlo.

3.1. Modalidad de la Investigación

La presente es una investigación de campo, acatando la definición de Palella y Martins (2010:88) se recolectaron los datos directo de la realidad donde ocurren los hechos, en las plantas de Quito y Guayaquil de Cervecería Nacional. La investigadora no manipulo las variables para no perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiestan.

3.2. Forma y Nivel de investigación

De acuerdo al propósito de esta investigación -que fue la solución de problemas- se utilizó la forma de investigación aplicada, porque presentó utilidad fuera del ámbito estrictamente científico, los fines de aplicación de la investigación fueron directos e inmediatos y además confrontaron la teoría con la realidad. Esta forma de investigación, se denomina también activa o dinámica por estudiar y aplicar la investigación a problemas concretos en circunstancias y características concretas.

En cuanto al Nivel de investigación correspondió al perceptual, que integro los tipos de investigación que tratan de percibir los aspectos más evidentes del estudio.

3.3. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptiva, siguiendo la definición de Ávila (2006) se recabó la información necesaria, se aplicaron varios test a los sujetos

de estudio. Para cuantificar los resultados y luego proceder a su análisis e interpretación, fueron necesarias herramientas psico-estadísticas.

Se describieron de modo sistemático las características de la población y situación de interés. Aquí la investigadora recogió los datos sobre la base de una hipótesis, expuso y resumió la información de manera cuidadosa y luego analizó de manera minuciosa los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. Su objetivo fue conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limitó a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre las variables.

3.4. Metodología

La metodología usada fue bibliográfica, que permitió definir los rasgos de personalidad, la repercusión en los diferentes problemas de salud, las características de las personas con discapacidad, para establecer el marco teórico.

3.5. Unidad de Estudio

Los sujetos de estudio fueron los 70 colaboradores con discapacidad que laboran en Cervecería Nacional S.A. tanto en la planta de Guayaquil como la de Quito, dada la naturaleza psicológica y médica de la información que se obtuvo de la investigación y de sus expedientes personales, la investigadora como psicóloga se ve impedida de revelar los nombres por el secreto profesional que resguarda cualquier información obtenida en el ambiente de evaluación, diagnóstico e intervención sicológica. La investigación requiere los datos de todos y cada uno de los sujetos de estudio, por lo que no es necesario el cálculo de una muestra.

3.6. Métodos

Se utilizó el método de campo, como es compatible realizar la investigación de campo junto con la documental, se consultaron primero las fuentes documentales (fuentes secundarias) y sobre esta base se aplicaron las técnicas individuales de recolección de datos con la fuente primaria, los

colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional de las plantas de Quito y Guayaquil, de esta manera se evitó duplicidad de trabajo.

Utilizar la investigación documental Argumentativa (exploratoria) permitió probar la existencia de una situación incorrecta, indeseable e la compañía y que requiere solución, es decir la salud sicosocial de los colaboradores co discapacidad. Permitted la discusión de consecuencias y soluciones alternas, y así llegar a una conclusión crítica después de evaluar los datos investigados sobre personalidad, discapacidad y salud sicosocial. Una vez con el tema seleccionado, el siguiente paso básico fue generar preguntas sobre el mismo que guiaron la recolección de información significativa al desarrollar la investigación. Fue necesario además que la investigadora tome partido o determine una postura personal sobre la influencia de la personalidad en la salud sicosocial de los colaboradores con discapacidad, asunto que podría considerarse controvertido, postura personal que probó, con su escrito.

Además se utilizó el método analítico-sintético que según Avila (2006) es un conjunto de reglas y procedimientos lógicos que orientaron la investigación con la finalidad de alcanzar un conocimiento objetivo de los rasgos de personalidad en los colaboradores con discapacidad de la compañía. Se analizaron individualmente cada componente de la personalidad, luego se estableció como ésta -de forma general- afecta la salud sicosocial de los sujetos de estudio sin distinción alguna.

3.7. Técnicas

La fuente secundaria, en este caso la fuente documental, se analizó con técnicas de fichaje y lectura científica, lo que permitió un análisis concienzudo del material preexistente relacionado con salud sicosocial, discapacidad y personalidad. Con la información obtenida se sustentó la investigación y se pudo elegir los mejores instrumentos para la recolección de datos de la Fuente primaria, los que respondan de mejor manera a los conceptos de los autores y a la postura teórica de la autora

La investigadora apoyó su trabajo de campo, en la información obtenida a través de las técnicas de entrevistas, cuestionarios (test) y observaciones

aplicados a la Fuente primaria de investigación. Esto permitió que los datos obtenidos sea lo más cercanos a la realidad que fue investigada.

3.8. Hipótesis

3.8.1. Hipótesis positiva

Los rasgos de personalidad influyen en la salud sicosocial, de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S. A

a. Variable independiente

Rasgos de personalidad

b. Variable dependiente

Salud sicosociales

3.8.2. Hipótesis nula

Los rasgos de personalidad NO influyen en la salud sicosocial, de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S. A

3.1. Operacionalización de las variables

Cuadro 1 Operacionalización de Variables

Variable independiente: Rasgos de personalidad				
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Índices	Instrumentos
Características duraderas que describen el comportamiento de un individuo.	Conflicto	Área de adaptación familiar	Porcentaje de evaluados en conflicto	Test de frases incompletas de Sacks
		Área sexual		
		Área de relaciones interpersonales		
		Área de autoconcepto		
	Trastornos de Personalidad	Personalidad tipo A	Porcentaje de evaluados con cada tipo de personalidad	Cuestionario Salamanca de trastornos de personalidad
		Personalidad tipo B		
		Personalidad tipo C		
	Carácter	EAS	Porcentaje de evaluados con cada tipo de carácter	Análisis caracterológico de Mauricio Gex
		EAP		
		EnAS		
		EnAP		
		nEAS		
		nEAP		
nEnAS				
nEnAP				
Variable dependiente: Salud sicosocial				
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Índices	Instrumentos
Aspecto fundamental de la salud integral y del desarrollo individual, familiar y social, brinda la capacidad de conducirse plenamente dentro de una sociedad.	Factores sicosociales	Participación, implicación, responsabilidad	Porcentaje de evaluados a los que se les permite:...	Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral
		Formación, información, comunicación		
		Gestión del tiempo		
		Cohesión de grupo		
		Acoso laboral	Porcentaje de evaluados víctimas de acoso laboral	Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo "Ivapt-Pando"
		Violencia laboral	Porcentaje de evaluados víctimas de violencia laboral	

Fuente: Investigación de campo.
Elaborador por: Elizabeth Punguil (2014)

3.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección individual de datos de la fuente primaria, se utilizarán los siguientes cuestionarios:

3.2.1. Test de frases incompletas de Sacks

a. Generalidades

El Test de Frases Incompletas (FIS) se considera una variación del método de asociación de palabras, con el plus de reducir la multiplicidad de las asociaciones evocadas por una palabra, sugiere mejor los contextos, los tonos, las cualidades de la actitud y los objetos específicos o áreas de atención, permite mayor libertad individual y variabilidad en la respuesta, y abarca áreas más específicas y definidas de la conducta del individuo.

Como algunos otros test, se espera que el sujeto refleje sus propios deseos, apetencias, temores y actitudes en las frases que compone, pero en este test la producción del sujeto no depende tanto de la interpretación del estímulo, como de lo que puede y quiere escribir en la prueba. No obstante, el FIS se revelan pensamientos conscientes, preconscientes e inconscientes del examinado, que el psicólogo puede analizar e integrar a la luz de los resultados obtenidos por medio de otras técnicas.

Por otra parte, ante los tests objetivos o estructurados, el FIS presenta la indudable ventaja de dar plena libertad a la respuesta, en vez de limitarla a un "SI" o un "NO", el sujeto puede responder al estímulo como mejor le parezca. De esta manera, la naturaleza de la prueba queda algo encubierta, ya que el sujeto no sabe exactamente qué respuesta es "buena" y cual "mala", aunque imagine o incluso sepa con qué intención se le aplica el test. Además se puede interpretar en forma tanto cuantitativa como cualitativa.

El hecho de que el FIS sea una prueba semiestructurada permite que pueda considerarse, tanto como técnica proyectiva, o como técnica psicométrica.

Algunos clínicos la consideran como prueba proyectiva, ya que ante las frases estímulo y al pedírsele que conteste con lo primero que se le ocurra, se ofrece material significativo, al evitarse una actitud reflexiva y defensiva. Al completar una situación no estructurada, las respuestas del individuo manifiestan aspectos de su personalidad, tales como sus actitudes, tendencias básicas, hostilidades, afectos, impulsos y deseos, tanto inconscientes, como preconscious y conscientes. Sin embargo, otros psicólogos niegan que el FIS sea una técnica proyectiva, basándose en aspectos tales como que la posibilidad de imponer el propio significado idiosincrático a una frase son claramente más limitados que las inherentes a una mancha amorfa de tinta.

Así mismo, es considerada como Técnica Psicométrica debido a la posibilidad de manejarla cuantitativamente, al asignarle calificaciones a cada una de las 4 áreas de funcionamiento del sujeto que son evaluadas a lo largo del test.

Entonces, el objetivo del test de Frases Incompletas de Sacks es permitir el conocimiento de la forma como el sujeto se relaciona en sus contactos interpersonales, en los que se manifiestan aspectos básicos de la personalidad del sujeto, como: tendencias básicas, actitudes, deseos, afectos tanto inconscientes, como preconscious y conscientes.

La prueba se compone de 60 frases incompletas, las cuales se agrupan en 6 áreas, que a su vez se dividen en actitudes, quedando constituidas en un total de 15 vectores o actitudes, cada actitud consta de 4 frases, organizadas de la siguiente manera:

ÁREA DE ADAPTACIÓN FAMILIAR

1. Actitud hacia el padre (Frasas 1, 16, 31 y 46)
2. Actitud hacia la madre (Frasas 14, 29, 44 y 59)
3. Actitud hacia la unidad familiar (Frasas 12, 27, 42 y 57)

En las 4 frases relativas a cada actitud, el sujeto va a expresar sus sentimientos hacia cada padre por separado, y hacia la familia como un todo.

ÁREA SEXUAL

4. Actitud hacia los hombres/las mujeres (Frases 10, 25, 40 y 55)
5. Actitud hacia las relaciones heterosexuales (Frases 11, 26, 41 y 56)

El sujeto expresará en estas frases, su actitud hacia el sexo opuesto, hacia el matrimonio y las relaciones sexuales.

ÁREA DE RELACIONES INTERPERSONALES

6. Actitud hacia amigos y conocidos (Frases 8, 23, 38 y 53)
7. Actitud hacia colegas en el trabajo o escuela (Frases 13, 28, 43 y 58)
8. Actitud hacia superiores en el trabajo o escuela (Frases 6, 21, 36 y 51)
9. Actitud hacia los subordinados (Frases 4, 19, 34 y 49)

A través de las 16 frases que componen esta área, el examinado expresará sus sentimientos hacia personas fuera de su hogar, y su idea de lo que sienten los demás con respecto a él.

ÁREA DE AUTOCONCEPTO

10. Actitud hacia los temores (Frases 7, 22, 37 y 52)
11. Actitud hacia los sentimientos de culpa (Frases 15, 30, 45 y 60)
12. Actitud hacia las metas (Frases 3, 18, 33 y 48)
13. Actitud hacia las propias capacidades (Frases 2, 17, 32 y 47)
14. Actitud hacia el pasado (Frases 9, 24, 39 y 54)
15. Actitud hacia el futuro (Frases 5, 20, 35 y 50)

En las 24 frases de esta área, el sujeto dará a conocer un cuadro del concepto que tiene de sí mismo tal cómo es, cómo fue, cómo espera ser y cómo cree realmente que será.

b. Administración y consigna

El método más usual de administración consiste en proporcionar al sujeto el protocolo de prueba, para que él mismo vaya escribiendo sus respuestas. Esto permite que se pueda hacer la administración tanto colectiva como individual. Sin embargo, se recomienda que el examinador administre la prueba en forma oral y registre las respuestas del sujeto, ya que esto ofrece la ventaja de observar el tiempo de reacción al completar la frase, tono afectivo, expresión facial, pausas o silencios, conducta preverbal, cambios en el tono o volumen de la voz y conducta general del sujeto a lo largo de la prueba.

El tipo anterior de administración se aconseja definitivamente en sujetos ansiosos o analfabetas, o con algún tipo de discapacidad. Sin embargo, se conseguirían mejores resultados al aplicarlo así con cualquier sujeto.

Así mismo, es pertinente que se efectúe un interrogatorio al terminar la prueba, con el objeto de solicitar al sujeto mayor información acerca de respuestas no muy claras o que puedan parecer muy significativas. Esta es la fase de la encuesta que se puede hacer al terminar la administración de la prueba, o después de que el sujeto conteste cada frase, pidiéndole inmediatamente la aclaración, lo cual evita que surjan defensas en el sujeto.

Algunas otras recomendaciones indican que si el sujeto completa personalmente las frases, este utilice un bolígrafo, con el fin de que al equivocarse en la respuesta de alguna frase no la borre sino solamente la encierre entre paréntesis y a continuación escriba lo que supuestamente es correcto. También hay que insistir en que el examinado haga lo posible por tener siempre una respuesta para cada frase, aunque en algunas no se les ocurra nada, o que por ejemplo, al referirse a las figuras parentales que por circunstancias diversas no haya conocido, piense que está exento de contestar. La forma para adultos se aplica a sujetos de 14 años en adelante, requiriéndose por lo general de 20 a 40 minutos para su resolución.

Las instrucciones o consignas de la prueba es la siguiente: "A continuación encontrarán sesenta y una frases incompletas. Lean cada una de ellas y complételas, escribiendo lo primero que se les ocurra. Trabajen con la

mayor rapidez posible. Si no pueden completar una frase, encierren en un círculo el número que le corresponde y déjenla para después.”

3.2.2. Cuestionario Salamanca de trastornos de personalidad

El Cuestionario Salamanca para evaluación de Trastornos de la Personalidad publicado por Antonio Pérez, Vicente Rubio y María Gómez pertenecientes a la Sociedad Española para el Estudio de los Trastornos de Personalidad. Recoge los trastornos cuya puntuación es superior a lo esperado, en caso de que el evaluado no obtenga ningún resultado significará que no tiene nada que reseñar. Este test es orientativo y carece de valor diagnóstico. Requiere el análisis de un especialista además de la validación de la información con la aplicación de otros test.

a. Generalidades

Para entender los perfiles de personalidad A – B – C que evalúa este cuestionario es necesario recordar de manera breve algunas definiciones.

El temperamento es conjunto de disposiciones afectivas predominantes que rigen las relaciones del individuo con el exterior. El temperamento se basa en la herencia biológica recibida. Así, por ejemplo, ser melancólico o colérico se basa en procesos bioquímicos hereditarios.

Carácter es el conjunto de hábitos adquiridos durante toda la vida. El carácter, a diferencia del temperamento es adquirido, no es algo innato. Así, por ejemplo, consideramos como rasgos como la responsabilidad, el liderazgo, la generosidad.

Entonces, la personalidad es la reunión de temperamento y carácter en una sola estructura. Hoy en día, sólo se habla de personalidad, y no se utilizan los otros dos términos porque es muy difícil diferenciar que rasgos son fruto de la herencia biológica y cuales son adquiridos. Es importante destacar la definición del psicólogo americano Allport, (1977) sobre la personalidad: *“Personalidad es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psico-físicos, que determinan su conducta y su pensamiento característico”*

En términos generales, las múltiples causas que generan estrés pueden ser las mismas para cualquier sujeto. Las diferencias se presentan al tomar en cuenta los modos de interpretar las situaciones estresantes y las consiguientes respuestas adaptativas. En este caso, el análisis permite distinguir diferentes perfiles psicológicos, también llamados comúnmente patrones de conducta, que es un modelo que integra rasgos de personalidad, creencias, actitudes, conductas y una determinada activación fisiológica. Tradicionalmente, se definen tres tipos de personalidad, a su vez, relacionados con diferentes trastornos de salud: los tipos A, B, y C.

Los individuos con personalidad tipo A, pueden describirse como personas impacientes, muy competitivos, ambiciosos, agresivos en los negocios y que les cuesta mucho relajarse o tomar vacaciones. En general no les gusta relacionarse con los individuos que tienen personalidad tipo B. La personalidad tipo A impulsa a las personas a estar apresuradas todo el tiempo y generalmente son personas que trabajan largas horas y que realizan varias actividades al mismo tiempo. Se impacientan demasiado cuando alguien atrasa algún trabajo que ellos necesitan tener en cierto momento. Los individuos con este tipo de personalidad siempre están estresados y casi todo el tiempo se encuentran de mal humor.

Los individuos de personalidad tipo B, por el contrario, son descritos como personas pacientes, relajadas y fáciles de llevar. No son grandes triunfadores en los negocios y la mayoría de las veces ponen las cosas a un lado para terminarlas cuando ellos buenamente se sienten con deseos de completar sus metas. Son personas apáticas y no se envuelven en metas difíciles. Prefieren llevar las cosas con calma antes que llenarse de estrés.

La personalidad tipo C se trata de una persona poco asertiva, que se somete a los deseos de los demás y rara vez tiene en cuenta sus propios deseos, necesidades o preferencias. Tiende a ocultar sus emociones negativas y trata de mantener una apariencia calmada y positiva ante los demás, aunque en su interior puede sentir desesperanza y tristeza. Son personas incapaces de expresar la ira. Pueden sentirla, pero la suprimen de inmediato, la ignoran o la reprimen. Tampoco expresan o experimentan el resto de emociones negativas,

como miedo, ansiedad o tristeza, sino que tienden a reprimirlas o suprimirlas. Son también personas pacientes, amables, cooperadoras, extremadamente preocupadas por complacer a los demás y ser aceptados por ellos, no suelen quejarse y tienden a sacrificarse por otros de una manera excesiva.

Dentro del grupo A, están los trastornos paranoide, esquizoide y esquizotípico, seguido se presentan sus aspectos positivos y negativos.

Cuadro 2 Aspectos positivos y negativos de los trastornos de personalidad del Grupo A

Grupo	Trastorno de personalidad	Positivo	Negativo
A	Paranoide:	Gran capacidad lógico-deductiva y comprensión de las reglas y de las expectativas sociales.	Individuos orgullosos, sentimiento de superioridad, rigidez psicológica (intolerancia, obstinación, racionalidad fría, desprecio del otro), desconfiados (temor exagerado a la agresividad ajena, victimismo, suspicacia -ver malas intenciones-, celos) juicios equivocados (interpretar acontecimientos neutros como si fueran adversos).
	Esquizoide	Muy creativos	no asumen reglas del principio de realidad, son desordenados, hiper-críticos, independientes e intentan pasar desapercibidos.
	Esquizotípico	Carácter relativamente permanente y estable	fantasías y pensamiento mágico (supersticiones, capacidades extrasensoriales, fenómenos paranormales, etc.); desconfianza, sospecha y suspicacia propias de los cuadros paranoides, graves problemas en sus relaciones sociales, muy susceptibles frente a comentarios, críticas o conductas de los demás, ya sean reales o imaginarias. Son personas frías y distantes, con pocas habilidades sociales y con frecuentes anomalías de comunicación, como el empleo de un lenguaje vago, extraño y metafórico, resultando muy difícil lograr una suficiente sintonización con ellos.

Fuente: Allport, (1977)

Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Cuadro 3 Aspectos positivos y negativos de los trastornos de personalidad del Grupo B

Grupo	Trastorno de personalidad	Positivo	Negativo
B	Histriónico	Notable capacidad a la hora de desenvolverse social y laboralmente, pero cuando no logran ser el centro de atención se sienten incómodos y pueden manifestar episodios de ansiedad	Teatralidad, dramatización y excesiva demanda de atención, confianza, aprobación, aceptación y aplauso de otros. Uso de seducción o victimismo, tienen importantes fluctuaciones en su estado de ánimo (estados ansioso-depresivos). Influenciables Preocupación excesiva por apariencia física. Ven en las relaciones personales una intimidad que no existe. Culpan a otros de sus fracasos o decepciones.
	Narcisista	Confederación especial, mejores y más importantes que los demás y exageran sus logros y sus talentos. Su aspecto suele ser muy cuidado y dedica una atención continua a su ropa, su cabello y su apariencia general. Los pequeños defectos físicos hacen que reaccione de una manera exagerada.	Reclama atención y admiración. Pasa mucho tiempo hablando de sus logros, habilidades, conexiones especiales, o posesiones y tiende a quejarse de los defectos de los demás, espera que los demás se den cuenta de su importancia y lo elogie y admiren. Hipersensibilidad ante opinión de los demás de él o ella, le lleva a estar muy pendiente de los elogios y las críticas.
	Antisocial	Habla sólo en términos muy generales (opinión de toda la sociedad), sentido de liderazgo.	Trafica con malas noticias, observaciones críticas u hostiles, invalidación y supresión general "chismoso", altera la comunicación para empeorarla, no se ajusta a ningún tipo de orden ni responde al tratamiento o a la reforma, es muy propenso a serios conflictos con sus compañeros, apoya a grupos destructivos, muestra enojo violento y ataca a cualquier grupo constructivo o de mejoramiento. Todos los demás son enemigos a quienes se debe destruir
	Limite-Bipolar	Patrón general de inestabilidad en las relaciones interpersonales, la auto-imagen y la afectividad, y una notable impulsividad que se da en diversos contextos.	Muy sensibles a las circunstancias ambientales. La percepción de una inminente separación, rechazo o la pérdida de la estructura externa, pueden ocasionar cambios profundos en la auto-imagen, afectividad, cognición y comportamiento. Presentan cambios bruscos y dramáticos de la auto-imagen, caracterizados por cambios de objetivos, valores y aspiraciones personales o profesionales. Se aburren con facilidad y están buscando siempre algo que hacer.

Fuente: Allport, (1977)

Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Cuadro 4 Aspectos positivos y negativos de los trastornos de personalidad del Grupo C

Grupo	Trastorno de personalidad	Positivo	Negativo
C	Evitativo	Las personas con este trastorno son extremadamente sensibles al rechazo y no se involucran con los demás a no ser que estén seguros de que no van a ser rechazados. Sienten una gran ansiedad social, timidez, miedo a la crítica y evitan actividades que implican contacto interpersonal. Temen quedar mal ante los demás o ruborizarse ante otros y la desaprobación les duele intensamente.	Puede que no tengan relaciones aparte de su familia, aunque les gustaría tenerlas y se sienten mal por su incapacidad para relacionarse con los demás. Temen hacer algo que está fuera de su rutina.
	Dependiente	Estas personas muestran una gran dependencia de los demás, son sumisas y esperan que los otros tomen las decisiones por ellos. Se sienten dolidos fácilmente por las críticas o desaprobación y necesitan que los tranquilicen continuamente. Se sienten mal si están solos y se sienten devastados si una relación importante se rompe	Tienen un gran miedo al rechazo y una gran falta de confianza, rara vez inician proyectos o hacen algo de manera independiente.
	Obsesivo compulsivo	Exagerada responsabilidad en el trabajo (perfeccionismo, adicción al trabajo), exagerados escrúpulos (limpieza, orden, miedo a contaminarse), reiteraciones con connotaciones mágicas (repetir gestos, muletillas, enumeraciones), exagerada irritabilidad ante las distracciones (ruidos, acontecimientos con los que no se contaban y que rompen con la rutina).	Excesivamente perfeccionistas, rígidas e inflexibles, ejercen un control muy estricto sobre sus deseos y emociones (tensión) y suelen evitar la intimidad por miedo a que los conozcan. Prestan atención a cada detalle, por lo que les resulta difícil tomar decisiones. No son capaces de asumir riesgos y temen sus emociones, pues son vistas como fuera del control consciente. Están separados de sus deseos, preferencias y emociones y tratan de guiarse siempre por la moral, la lógica, las costumbres, etc.

Fuente: Allport, (1977)

Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin

b. Consigna

Este cuestionario, valora algunos rasgos de personalidad. El evaluado deberá contestar según sea su manera de ser habitual y no según se encuentre en un momento dado. Poniendo una cruz en su respuesta (V) verdadero y (F) falso. En caso de contestar V - verdadero no debe olvidar señalar en grado de intensidad de su respuesta: 1. A veces, 2. Con frecuencia, 3. Siempre.

3.2.3. Análisis caracterológico de Mauricio Gex, tipología de Heymans y Le Senne

a. Generalidades

El carácter es la estructura interna de un individuo por lo que es distinto a otro y tiene un modo de ser y comportarse propio y distintivo. Se confunde muchas veces con el término personalidad. Pero en rigor, es un aspecto de la personalidad, no toda la personalidad. El carácter se refiere a aquellos aspectos de la personalidad adquiridos a lo largo de la existencia y de los que uno es más o menos responsable. El carácter se compone por tres rasgos característicos: emotividad, o no emotividad; actividad o no actividad y resonancia (primariedad o secundariedad). Estos términos expresan solamente el predominio de cada rasgo en cada persona, ya que todo el mundo participa de cada uno de ellos. La combinación de esos tres rasgos entre sí produce los ocho tipos de caracteres.

b. Consigna

Esta prueba tiene por objetivo establecer los rasgos fundamentales de la fisonomía psicológica. No investiga defectos o fallas de la voluntad o de la conducta. Determina su modo de ser natural. El evaluado deberá leer atentamente la lista de rasgos de carácter y luego marcar con una cruz, aquellos rasgos que posee, contestando con absoluta sinceridad. Recordando que no hay respuestas buenas o malas sino respuesta de distinto tipo que van concretando su estructura caracterológica. No se precipite y procure no saltarse ninguno de los rasgos.

La descripción de carácter que se logra con este análisis corresponde las que se describen a continuación:

Cuadro 5 Descripción del carácter Según Análisis caracterológico de Mauricio Gex

Carácter	Rasgos difíciles	Para cambiar	Profesión
<p>APASIONADO (E-A-S) Ambicioso y activo. Las dificultades le animan, es tenaz, perseverante y decidido. Experimenta sentimientos duraderos y prolongada repercusión interior. Amante de la vida social, tiene un profundo sentido de la grandeza y es organizador por naturaleza.</p>	<p>Le cuesta trabajar en equipo, puede ser orgulloso y tiende a ser excesivamente independiente.</p>	<p>Necesita comprensión y un trato que no hiera su voluntad de independencia: hay que ganar de confianza, lo que de ningún modo se conseguirá si se le responde y agobia sistemáticamente.</p>	<p>Magistrado, medico, sacerdote, ingeniero, arquitecto, militar, político, director de empresas, constructor de obras, escritor, profesor de secundaria y universitario psicólogo.</p>
<p>COLÉRICO (E-A-P) Es emotivo y activo. Vive en el presente, es poco constante en sus ideas, afectos y proyectos. Extrovertido, generoso, y lleno de vitalidad, mantiene una actividad intensa y febril, pero múltiple sin profundidad ni orden.</p>	<p>Improvisa, empieza, se cansa y deja iniciado contentándose con resultados inmediatos.</p>	<p>Necesita que alguien se le enfrente, pero sin rudeza, porque se cree muy seguro de sus juicios. Lo mejor es proponerle metas concretas y próximas que le atraigan.</p>	<p>Abogado, diplomático, orador, periodista, político, escritor de novela, poesía, profesor de ciencias experimentales, medicas, sacerdote, militar, marino, ingeniero, industrial, agente de ventas.</p>
<p>SENTIMENTAL (E-nA-S) De naturaleza muy sensible y vulnerable, ama la soledad y la introspección. Sus juicios y su actividad mental están teñidos de sentimientos. Es delicado, constante y fiel en sus afectos, además es honrado y veraz. Posee un vivo sentido de lo bello y de la naturaleza.</p>	<p>Es escrupuloso, poco comunicativo, melancólico y a menudo descontento de sí mismo. Busca una vida reposada y regular, tiende a ser egoísta y evita cualquier control ajeno.</p>	<p>Necesita un ambiente indulgente, en el que se le felicite por sus éxitos y que sus fracasos no sean objeto de burla.</p>	<p>Profesor crítico literario, pediatra, escrito, tipógrafo, funcionario administración dibujante.</p>
<p>NERVIOSO (E-nA-P) Vive a merced de sus emociones, numerosas y variables. Inconstante en su conducta, le gusta asombrar y llamar la atención, recurriendo a veces a las extravagancias y a la vanidad. Siente la necesidad de vivir intensa y entusiasmadamente. Es generoso, alegre, optimista y afable.</p>	<p>Precipitado, superficial, desordenado, trabaja sólo en lo que le gusta, es algo egocéntrico y poco dócil.</p>	<p>Conviene proponerle metas sucesivas y relacionadas entre sí, en las que tenga la sensación de desenvolverse con libertad e independencia. Es importante sacar partido de sus aficiones. Para que su emotividad pueda volcarse en ellas.</p>	<p>Carreras artísticas en general, escritor, periodista, pintor funcionario en oficinas de ventas</p>

Cuadro 6 Descripción del carácter Según Análisis caracterológico de Mauricio Gex. cont.

Carácter	Rasgos difíciles	Para cambiar	Profesión
FLEMÁTICO (nE-A-S) Es una persona de hábitos, respetuoso con sus principios, puntual, objetivo y digno de crédito. En él prevalece el sentido del deber y el respeto a los demás. No improvisa, actúa con convicción y tenacidad, y sin altibajos afectivos.	Parece impasible y poco expansivo, aunque eso no significa que no tenga sentimientos, simplemente le es difícil exteriorizarlos.	Hay que intentar que sea más comprensivo que los demás y que cultive valores solidarios.	Juez, ingeniero para investigación técnica, profesor de matemáticas y ciencias, escritor de derechos y filosofía.
SANGUÍNEO (nE-A-P) Extrovertido y optimista, le gusta la vida social, en la que se muestra cortés e ingenioso; sabe manejar a las personas con habilidad y diplomacia. Tolerante y liberal, sabe luchar por el éxito y es perseverante y tenaz. Ama la vida y está en estrecho contacto con la realidad.	Es muy elemental, a veces egoísta y materialista. Los sentidos le dominan con facilidad, lo que puede dar lugar a fricciones.	Es necesario ante todo, convencerle de qué es lo mejor que puede hacer. Una vez lograda la meta, volcará su vitalidad en ella.	Médico, medicina general, abogado, diplomático, banquero, financista, periodista, ingeniero etc.
APÁTICO (nE-nA-S) Hermético, poco comunicativo. Es ecuánime, sincero y honesto, leal y digno de confianza, Disciplinado.	Es poco flexible, le cuesta trabajo adaptarse a las circunstancias y se deja invadir por el pesimismo y la tristeza.	Necesita vencer la inercia, actividad, amistad, salir de sí, sociabilidad.	Veterinario, administrador de fincas, funcionario público, calculista, decorador, farmacéutico, dentista.
AMORFO (nE-Na-P) Optimista, bondadoso, imperturbable, sociable	Inactivo, pereza, incumplidor, impuntual, desordenado, sin iniciativa.	Es necesario proponer actividad inmediata y concreta, deporte, puntualidad, evitar rutina, exigencia.	Farmacéutico, mecánico, dental, ingeniero mecánico, químico, cantante, artista de escena.

Fuente: Quintanilla, (2003)

Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

3.2.4. Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral

a. Generalidades

El Objetivo general de este test, es obtener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo de tipo sicosocial. En específico pretende:

1. Evaluación inicial del estado general de la empresa en relación al riesgo sicosocial.

2. Identificar situaciones de riesgo en estas cuatro áreas:
 - ✓ Participación, implicación, responsabilidad;
 - ✓ Formación, información, comunicación;
 - ✓ Gestión del tiempo;
 - ✓ Cohesión de grupo

3. Aportar una serie de primeras medidas preventivas, supeditadas a una evaluación posterior más exhaustiva.

Además, contiene tres preguntas con el objetivo de conocer la vulnerabilidad de la empresa a la existencia de hostigamiento psicológico en el trabajo (mobbing)

La metodología a utilizar se base en la aplicación de una serie de cuestionarios, cuyos resultados se trasladan a una hoja de valoración y de categorización que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización respecto a estos cuatro factores. El tratamiento de los datos obtenidos en las distintas encuestas debe garantizar en todo momento el anonimato del emisor. Este aspecto debe ser comentado cada vez que se pase la prueba.

b. Consigna

El cuestionario lo componen 30 preguntas, con varias alternativas de respuesta y una opción de respuesta cualitativa (observaciones) que se posibilita una aclaración de la respuesta aportada.

3.2.5. Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo “Ivapt-Pando”

a. Generalidades

El inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO) es un test elaborado por el profesor Manuel Pando con el fin de generar diagnósticos más certeros de la presencia o ausencia del acoso psicológico en el escenario laboral. Para lograr esto, el IVAPT-PANDO, a diferencia de otras escalas existentes, fue diseñado para determinar si los comportamientos de la

violencia psicológica incluyen daño deliberado (intencionalidad) a la víctima, lo cual, sumado a la medición de su presencia y continuidad, hacen posible un diagnóstico más rico en sus contenidos.

Se compone de 22 reactivos que plantean una aseveración sobre algún elemento de acoso, y a continuación, en una primera columna, se solicita que señale la frecuencia del comportamiento; en este apartado se proporcionan cinco opciones de respuesta (de 0=nunca, a 4=muy frecuente). Esta columna indica la presencia de conductas de violencia psicológica, su duración e intensidad.

Luego, en una segunda columna se solicita que señale la frecuencia de este comportamiento con relación a los compañeros de trabajo, lo que permite determinar la percepción de acoso psicológico y, por ende, si el daño causado es deliberado o si son prácticas organizacionales habituales, lo que aporta una evaluación más precisa de quién. En esta columna se ofrecen tres opciones de respuesta: 1, menos que a mis compañeros, 2, igual que a mis compañeros y 3, más que a mis compañeros.

Por último, tras completar el test, se solicita señalar quienes son los que realizan las conductas contenidas en los reactivos, donde aparecen: superiores, compañeros y subordinados; esto se utiliza solamente para determinar el tipo de acoso (ascendente, descendente u horizontal). Los datos sociodemográficos se eliminaron para garantizar el anonimato

b. Consigna

El cuestionario, tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que el evaluado conteste los dos incisos con sus preguntas: El primero, que es el inciso **A** se refiere a con qué frecuencia ocurre lo que se pregunta y el segundo inciso **B** que se refiere a la frecuencia con que le ocurre respecto a sus compañeros.

3.3. Procedimientos de la investigación

Las técnicas que se manejarán son por un lado las de investigación de campo, que básicamente son: observación de los componentes de la salud

sicosocial y entrevista así como aplicación de cuestionarios a los sujetos de estudio (fuente primaria). Y por otro lado se utilizaran las técnicas bibliográficas, para obtener información de: libros, revistas, periódicos, publicaciones en la Internet y documentos en general (fuente secundaria), se destacan las técnicas de análisis de documentos y la lectura científica.

Para dar cumplimiento tanto al objetivo general como específicos (ver Pág. 8) e hipótesis de investigación (ver Pág. 29) se dio primero sustento bibliográfico y documental a la investigación.

Para la captura de datos se planificaron reuniones individuales con cada colaborador con discapacidad, evitando que descuide su turno de trabajo o que deba hacer un viaje a la planta con muchas horas de diferencia respecto a su turno. Luego de concertado el calendario de citas, se procedió a la entrevista semi-estructurada con cada colaborador en la que además de aplicarse los test, se recabaran datos demográficos y laborales, fue importantísimo platicar con cada uno porque la información no viene solamente de las palabras sino también del lenguaje no verbal, gestos, actitud, miradas, comportamiento, vestimenta, posturas. Los datos obtenidos sirvieron para el diagnóstico y evaluación, estos fueron contrastados con las historias clínicas y las fichas de incidentes críticos.

Luego de validar los datos obtenidos, con el proceso arriba mencionado, lo siguiente fue contrastarlo con la información bibliográfica y emitir conclusiones sobre las cuales se diseñó la propuesta que permitirá continuidad futura a esta investigación.

Cuadro 7 Procedimiento de la investigación

Técnica	Procedimiento
Análisis documental	Dar sustento bibliográfico y documental a la investigación.
Entrevista semiestructurada	Concertar cita previa con cada colaborador Entrevista semiestructurada individual
	Despacho de Director Nacional de Salud, Guayaquil Plata Quito y Guayaquil
	6, 7, 9 y 10 de abril 2014
Test	Aplicación individual 30 minutos promedio por test
	Despacho de Director Nacional de Salud, Guayaquil Planta Quito y Guayaquil
	6, 7, 9 y 10 de abril 2014
Observación	Optimizar el tiempo tanto de la concertación de citas como de las entrevistas, para observar científicamente los procesos laborales de los colaboradores con discapacidad, su comportamiento y relación entre pares, con superiores, proveedores y clientes. Su lenguaje no verbal y verbal, en síntesis la calidad de su salud laboral y social vista de manera pragmática, su personalidad aplicada en sus labores.
	Planta Quito y Guayaquil
	6, 7, 9 y 10 de abril 2014
Trabajo de gabinete	Sistematización de la información en redacción de informe final

Fuente: Investigación de campo.

Elaborador por: Elizabeth Punguil (2014)

3.4. Procesamiento y análisis

Tanto los documentos proporcionados por la compañía como la información bibliográfica fueron procesados en trabajo de gabinete. El análisis de los resultados de los test se dará en atención a los procesos y baremos de cada uno, (ver Págs. 31ss). Luego se realizó un cruce de variables para diagnosticar el estado de la salud laboral de los colaboradores con discapacidad y así diseñar la propuesta más acertada a sus necesidades y a los requerimientos de la compañía.

Posterior al procesamiento de datos descrito arriba, las variables relacionadas con los objetivos e hipótesis de la investigación fueron analizadas e interpretadas en cuadros y gráficos, como se presentan a continuación, estos permitieron la comprobación de hipótesis y establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Apreciación diagnóstica general del grupo valorado

Considerando que en la actualidad las empresas ejecutan promociones internas sobre el bienestar de Salud Mental y Salud Laboral de su capital humano, se realizó una Evaluación Psicolaboral de aspectos cognitivos y de la personalidad relacionados con el área laboral mismos que influyen en su normal estado emocional y desempeño; al evaluar el potencial del personal y se detectaron necesidades de capacitación, e intervención terapéutica ante los posibles casos conflictivos.

Partiendo de un proceso de Aplicación, Calificación y Valoración Diagnóstica de un grupo de Test Psicológicos - Psicométricos y Proyectivos seleccionados para apreciar el Estado Emocional a nivel de relación personal, familiar, social y laboral de una población total de 70 colaboradores con discapacidad, se obtuvieron resultados individuales que permanecerán en la historia clínica de cada uno, los siguientes son los resultados generales:

4.2. Datos demográficos

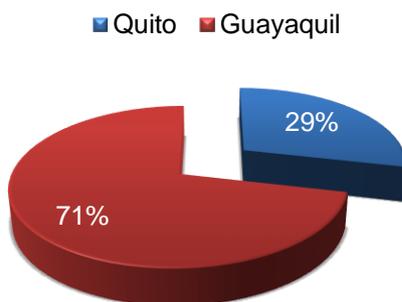
4.2.1. Total de Colaboradores Evaluados

Cuadro 8 Frecuencia de la variable total de colaboradores evaluados

Planta	f	%
Quito	20	29
Guayaquil	50	71
Total	70	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 4 Frecuencia de la variable total de colaboradores evaluados



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

71% de la población corresponde a la planta en Guayaquil que por ser la matriz cuenta con mayor número de colaboradores y 29% a la planta Quito

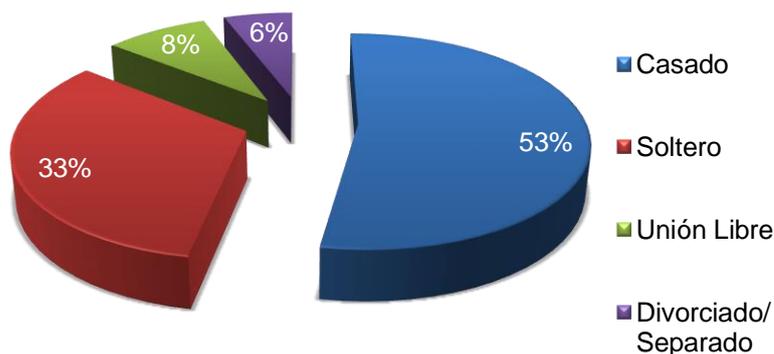
4.2.2. Estado Civil

Cuadro 9 Frecuencia de la variable estado civil

Estado Civil	f	%
Casado	37	53
Soltero	23	33
Unión Libre	6	8
Divorciado/Separado	4	6
Total	70	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 5 Frecuencia de la variable Estado civil



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

53% de los sujetos de estudio están Casados. Encontrando que la mayoría de casos presentan dificultades en el área de la Relación Familiar, los que presentan mayor conflicto son los solteros y divorciados por expectativas de vida familiar y relaciones afectivas inestables.

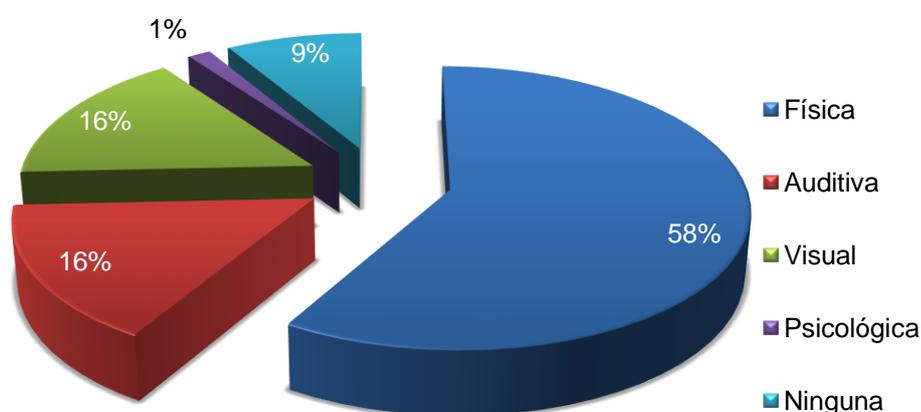
4.2.3. Tipos de discapacidad

Cuadro 10 Frecuencia de la variable tipos de discapacidad

Tipos de discapacidad	f	%
Física	41	58
Auditiva	11	16
Visual	11	16
Psicológica	1	1
Ninguna	6	9
Total	70	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 6 Frecuencia de la variable tipos de discapacidad



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

58% de los sujetos de estudio tienen una Discapacidad Física. Los tipos de discapacidad encontrados se presentan a continuación con una breve definición además de recomendaciones para mejorar su calidad de vida.

a. Discapacidad Física 58%

Se define como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada, siendo las causas más comunes problemas durante la gestación, dificultades en el momento del nacimiento, lesión medular en consecuencia de accidentes, problemas del organismo, secuelas de poliomielitis, y amputaciones. Requieren de cuidados y controles médicos y fisioterapéuticos continuos y permanentes, además de adecuaciones físicas y de ortesis para mejorar la condición y calidad de vida.

b. Discapacidad Auditiva 16%

Déficit total o parcial en la percepción auditiva, por lo que tendrán problemas para oír y se verá afectada su la capacidad de comunicación. La discapacidad auditiva puede ser un rasgo hereditario se puede sufrir a consecuencia de un traumatismo, una enfermedad, una larga exposición al ruido o por la ingesta de medicamentos demasiados agresivos para el nervio auditivo. Requieren de complementación en la comunicación oral a través del empleo de signos (Lenguaje de señas) y material pictográfico y de tableros de comunicación en el medio laboral.

c. Discapacidad Visual 16%

Se define con base en la agudeza visual y el campo visual, cuando existe una disminución significativa de la agudeza visual aun con el uso de lentes, o bien, una disminución significativa del campo visual. Dependiendo el grado de afectación se requerirá de sistemas de comunicación 8braile – YAUS), programas de rehabilitación - estimulación visual, y ayudas ópticas.

d. Discapacidad Psicológica 1%

Comprende todas las alteraciones emocionales que puede presentar una persona en áreas de la vida (Relaciones interpersonales, Realidad psíquica personal, y Experiencia cultural), ocasionada por una experiencia que conmueve al ser humano en su totalidad, con graves dificultades en su inteligencia, concepto de sí mismo, proyecto de vida y responsabilidad frente a su propio destino. Se requiere de una completa atención psicoterapéutica y de ser necesaria psiquiátrica.

Al tratar con Personas con Discapacidad y de acuerdo con lo Reglamentado en La ley Orgánica de Discapacidades Capítulo II de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Sección V del Trabajo y Capacitación se debe considerar los Artículos 45 (Derecho al Trabajo) y 52 (Permiso y Tratamiento y Rehabilitación) Logrando comprometer, mantener y cumplir a nivel empresarial el derecho para acceder a un trabajo con procesos de aplicación, selección, contratación, capacitación, e indemnización; y considerar las condiciones, procesos de atención, tratamiento y rehabilitación interdisciplinaria y demás requerimientos que la empresa deberá otorgar.

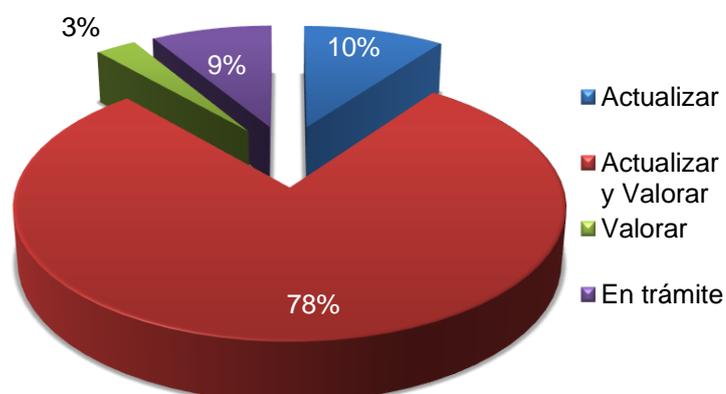
4.2.4. Carnet del CONADIS

Cuadro 11 Frecuencia de la variable carnet del CONADIS

Carnet del CONADIS	f	%
Actualizar	7	10
Actualizar y Valorar	55	78
Valorar	2	3
En trámite	6	9
Total	70	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 7 Frecuencia de la variable carnet del CONADIS



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

78% de los sujetos de estudio, requieren de un Proceso de Valoración, y Actualización del Carnet del CONADIS.

Este proceso puede realizarse mediante una Campaña de Recalificación mediante el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, MSP (Ministerio de Salud Pública, o Directamente con el CONADIS (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades) se requiere la valoración completa del estado patológico de la discapacidad de cada uno de los colaboradores para mantener un control de su salud mental, física y laboral, evitando posibles complicaciones a nivel personal y laboral (Demandas - Indemnizaciones), ya que la mayoría de las patologías que originan la discapacidad son de tipo degenerativo progresivo.

4.3. Interpretación de los test aplicados

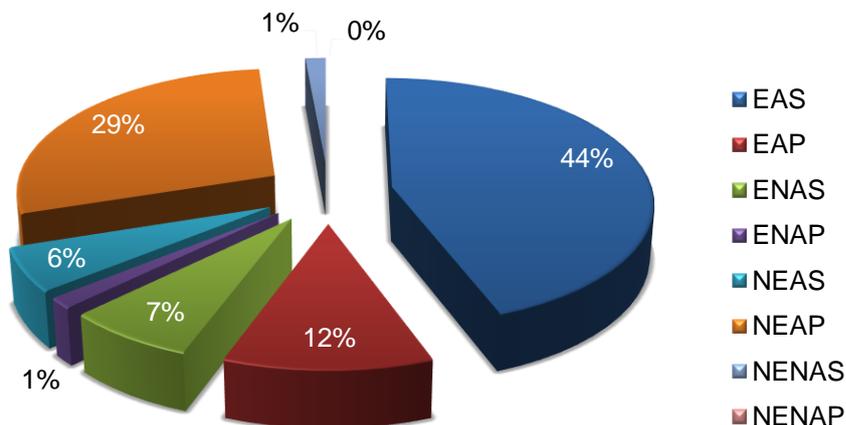
4.3.1. Rasgos caracterológicos Gex

Cuadro 12 Frecuencia de la variable rasgos caracterológicos Gex

Rasgos caracterológicos	f	%
EAS	31	44
EAP	8	12
ENAS	5	7
ENAP	1	1
NEAS	4	6
NEAP	20	29
NENAS	1	1
NENAP	0	0
Total	70	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 8 Frecuencia de la variable rasgos caracterológicos Gex



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

44% de los sujetos de estudio presenta un Tipo Caracterológico EAS (Emotivo Activo Secundario) Apasionado. En este grupo se encuentran los hombres y mujeres de acción sostenida; que poseen un modo de ser psicológicamente muy rico, son constantes y continuos, por eso llevan a cabo grandes empresas, tienen ambición, capacidades, voluntad, son buenos dirigentes. Por lo que se debería considerar los Recursos Psicológicos – Emocionales Positivos de este grupo y a través de ellos forjar capacitaciones con control y desarrollo de habilidades cognoscitivas-laborales-sociales para un mejor rendimiento laboral. Tener en cuenta esto para Desarrollo de carrera.

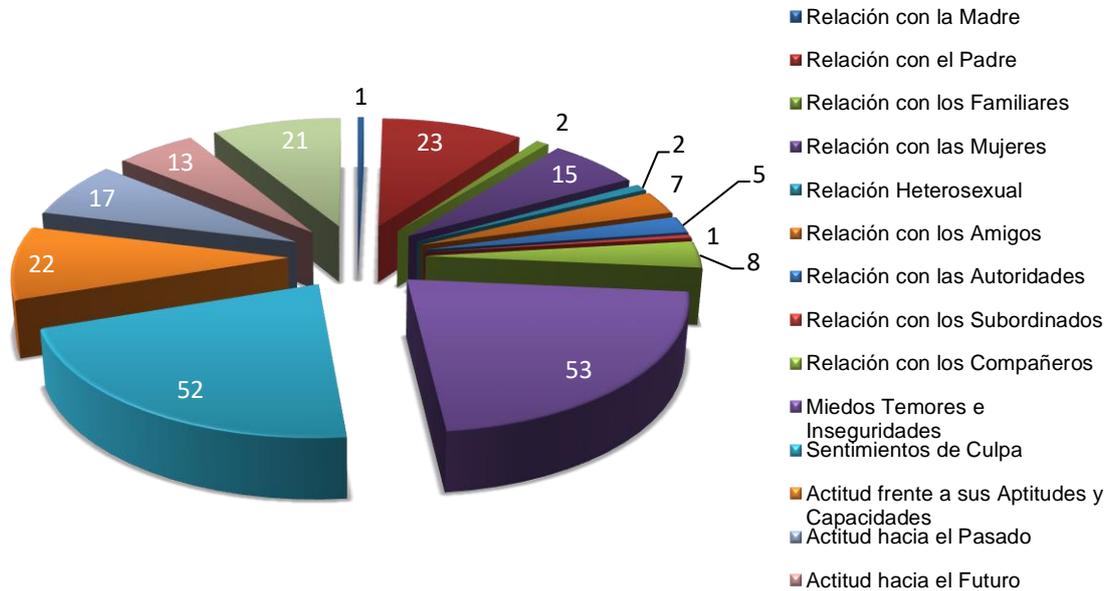
4.3.2. Presencia de conflictos – SACKS

Cuadro 13 Frecuencia de la variable áreas de conflicto de Sacks

Áreas de conflicto	f
Relación con la Madre	1
Relación con el Padre	23
Relación con los Familiares	2
Relación con las Mujeres	15
Relación Heterosexual	2
Relación con los Amigos	7
Relación con las Autoridades	5
Relación con los Subordinados	1
Relación con los Compañeros	8
Miedos Temores e Inseguridades	53
Sentimientos de Culpa	52
Actitud frente a sus Aptitudes y Capacidades	22
Actitud hacia el Pasado	17
Actitud hacia el Futuro	13
Metas y Niveles de Aspiraciones	21

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 9 Frecuencia de la variable áreas de conflicto de Sacks



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

La mayor parte de los sujetos de estudio Presenta Conflictos de Tipo Moderado a Grave en las áreas de:

- a. **M-T-I (Miedos Temores e Inseguridades)**, ligados a la búsqueda y necesidad de estabilidad laboral – familiar, y presencia de la Muerte como consecuencia de su condición Discapacitante.
- b. **S – C (Sentimientos de Culpa)**, referente a situaciones de actuaciones personales realizadas en el pasado no afrontadas ni aceptadas completamente que originan crisis emocional frente a la situación experiencia negativa.

Seguido por Conflictos Moderados y Leves con puntuaciones igual de importantes en las áreas de:

- a. **R – P (Relación con el Padre)** Manifiestan una mala relación o ausencia de figura paterna, relacionada a sentimientos de incomprensión y maltrato por parte del padre.
- b. **A – A – C (Actitud hacia sus Aptitudes y Capacidades)** Sentimientos de incertidumbre y desvalorización en condición a su desempeño laboral.
- c. **M – N – A (Metas y Niveles de Aspiraciones)** Necesidades de mejorar a nivel profesional, culminar carreras, logros profesionales económicos, Encontrar - Mejorar y Mantener relaciones familiares estables.
- d. **Áreas del Concepto de sí Mismo.-** Relacionado con el Autoestima, es el núcleo central de la personalidad que afecta cada aspecto del comportamiento de la persona, formándose la idea de cómo somos, pensamos y actuamos a través de sus propias experiencias con el medio. Encontrando que la presencia de conflictos se caracterizan por una mala percepción y autoestima de cómo las personas evaluadas se ven, se sienten, piensan que son, y como cree que los demás los ven. Necesitando de forma urgente la orientación terapéutica para manejar los conflictos emocionales encontrados y direccionarlos en actitudes de desarrollo Personal – Estabilizar Autoestima, y Desempeño Laboral – Desarrollo de Necesidades Autorrealización.

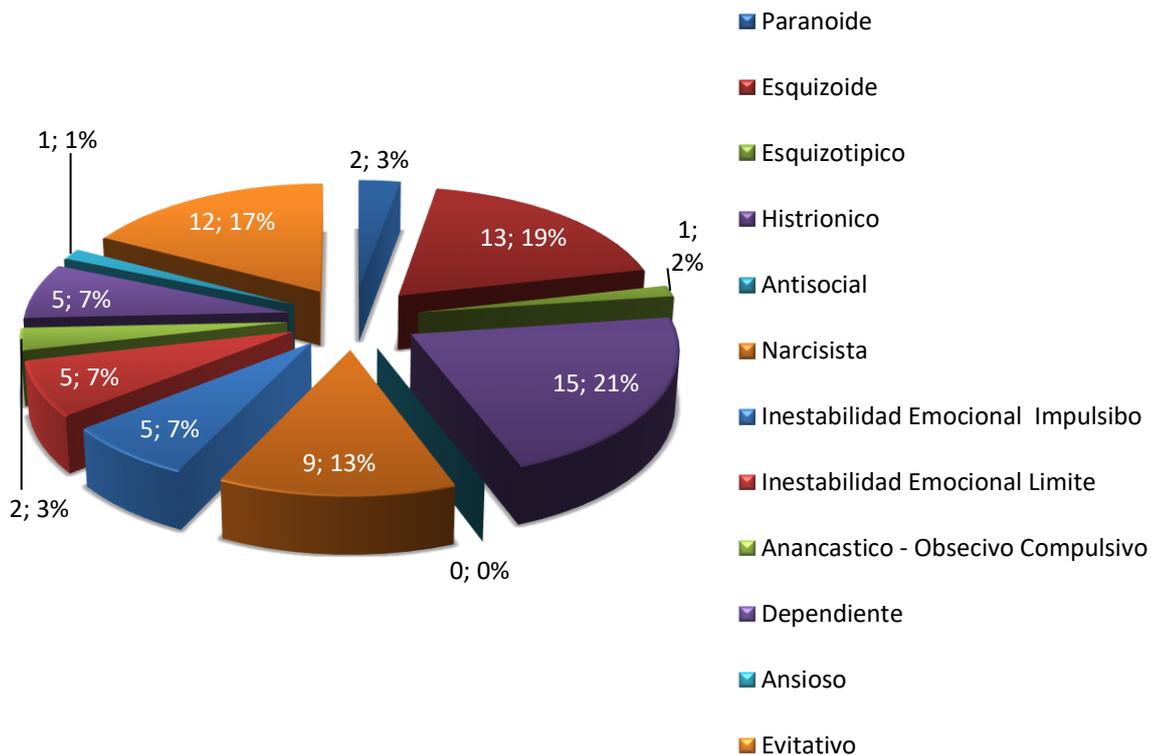
4.3.3. Tipos de personalidad Salamanca

Cuadro 14 Frecuencia de la variable tipos de personalidad Salamanca

Tipo de personalidad	f	%
Paranoide	2	3
Esquizoide	13	19
Esquizotipico	1	2
Histriónico	15	21
Antisocial	0	0
Narcisista	9	13
Inestabilidad Emocional Impulsivo	5	7
Inestabilidad Emocional Limite	5	7
Anancastico - Obsesivo Compulsivo	2	3
Dependiente	5	7
Ansioso	1	1
Evitativo	12	17
Total	70	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 10 Frecuencia de la variable tipos de personalidad Salamanca



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

En la mayor parte de los sujetos de estudio se diagnosticaron 3 Tipos de Personalidad Histriónico 21%, Esquizoide 19%, Evitativo 17%. Cada uno de ellos con características particulares que seguido se presentan.

1. Esquizoide

Las personas son introvertidas, ausentes y solitarias, de apariencia fría y distante, con frecuencia están absortas en sus propios pensamientos y sentimientos y temen la aproximación y la intimidad con otras personas, sienten pocas reacciones emocionales, sintiendo indiferencia tanto a la crítica cómo a los halagos, sueñan despiertas y prefieren la especulación teórica a la acción. La fantasía es un modo frecuente de enfrentarse a la realidad.

2. Histriónico o histérico

Las personas buscan llamar la atención y se comportan de modo teatral, establecen relaciones personales con facilidad pero de modo superficial, las emociones a menudo son exageradas, infantiles e ideadas para provocar simpatía o atención de los otros, son proclives a los comportamientos sexualmente provocativos, sus comportamientos seductores frecuentemente encubren un deseo de dependencia y protección, también son hipocondríacas y exageran sus problemas físicos para llamar la atención.

3. Evitativo

Las personas son muy sensibles al rechazo y temen comenzar relaciones o alguna cosa nueva por la posibilidad de rechazo o de decepción, tienen un fuerte deseo de recibir afecto y de ser aceptadas, sufren mucho por su aislamiento y su falta de habilidad para relacionarse cómodamente con los demás, no responden con cólera al rechazo; en lugar de eso, se presentan tímidas y retraídas.

De acuerdo a los tipos de personalidad se requiere realizar una aclaración y orientación psicológica, y fomentar una conducta sana aceptable y emocionalmente estable en su comportamiento, logrando identificar el tipo de personalidad requerida según los cargos desempeñados y tipos de dificultades que por característica emocional y conductual de la personalidad se pueden dar.

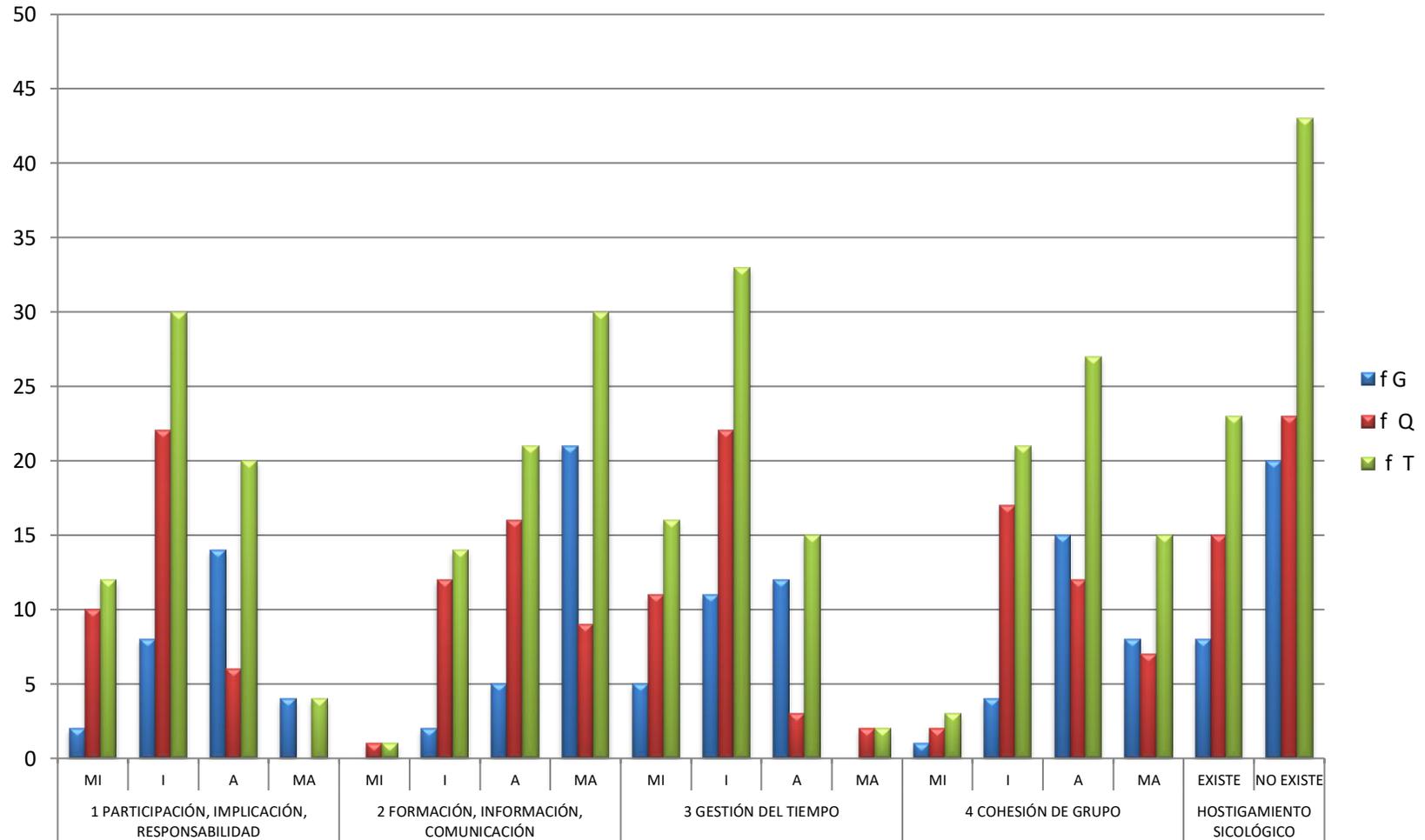
4.3.4. NAVARRA

Cuadro 15 Frecuencia de la Variable estado de áreas Test de Navarra

TEST DE NAVARRA					
ÁREA	ESTADO	f G	f Q	f T	%
1.PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	MI	15	4	19	27
	I	20	14	34	49
	A	8	2	10	14
	MA	7	0	7	10
TOTAL		50	20	70	100
2.FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	MI	22	15	37	53
	I	15	4	19	27
	A	8	1	9	13
	MA	5	0	5	7
TOTAL		50	20	70	100
3.GESTIÓN DEL TIEMPO	MI	22	5	27	38
	I	17	15	32	46
	A	6	0	6	9
	MA	5	0	5	7
TOTAL		50	20	70	100
4.COHESIÓN DE GRUPO	MI	5	0	5	7
	I	10	0	10	14
	A	25	18	43	62
	MA	10	2	12	17
TOTAL		50	20	70	100
HOSTIGAMIENTO SICOLÓGICO	EXISTE	45	16	61	87
	NO EXISTE	5	4	9	13
TOTAL		50	20	70	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 11 Frecuencia de la variable estado de áreas Test de Navarra



Fuente: Investigación Directa
 Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

La mayoría de sujetos de estudio manifiestan que el Área de **Participación, Implicación, Responsabilidad** tiene un estado: **Inadecuado (49%)**. La tendencia empeora hacia **Muy Inadecuado** en las cifras generales para el Área de: **Formación, Información, Comunicación (53%)**.

Por otra parte, el Área de **Gestión del tiempo** tiene un estado: **Muy Inadecuado**, en Guayaquil e **Inadecuado** en Quito (en cifras generales se tiene un 47% Inadecuado). En el Área de: **Cohesión Grupal** el estado es **Adecuado (62%)**.

En las dos plantas existe Hostigamiento Psicológico 87%.

4.3.5. IVAPT-PANDO

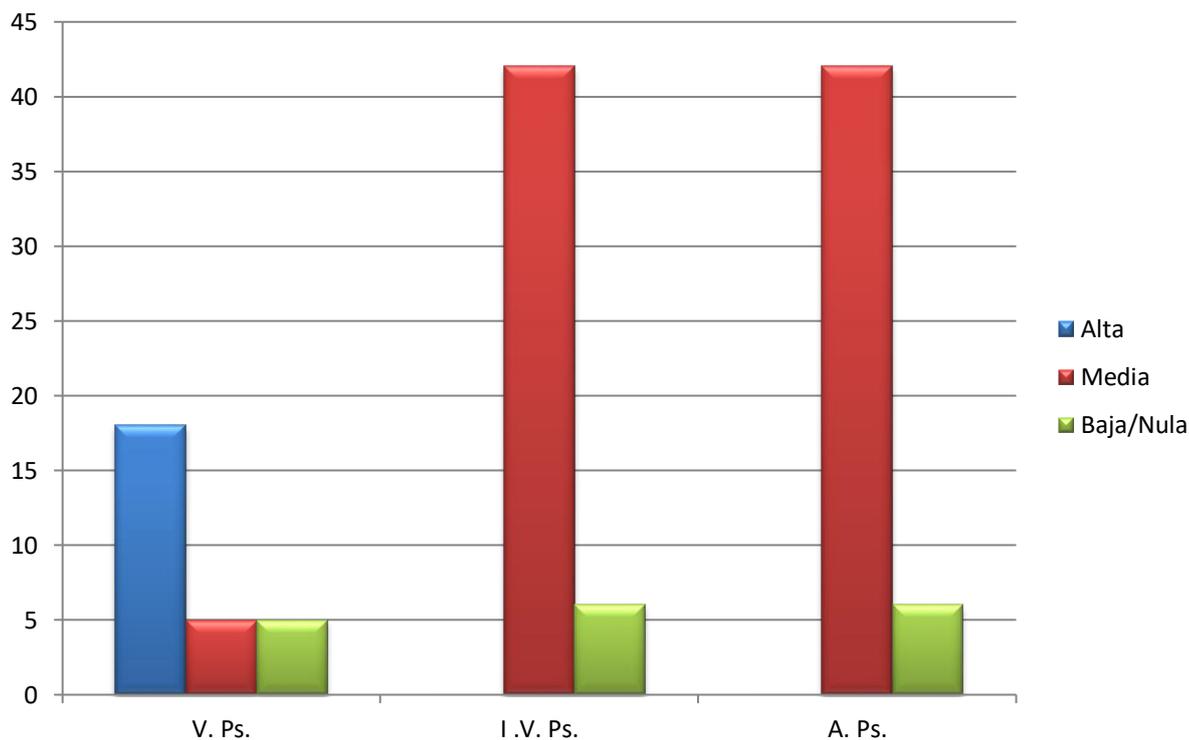
Al analizar la presencia de Acoso y Violencia en el ámbito laboral, se observó la acción de un hostigador u hostigadores que a través de violencia psicológica afectan el desempeño de compañeros y colaboradores, con la presencia de actos y palabras negativas y hostiles.

Cuadro 16 Frecuencia de la variable presencia de acoso –violencia IVAPT-Pando

IVAPT-PANDO		
PRESENCIA DE ACOSO -VIOLENCIA		<i>f</i>
V. PS.	ALTA	38
	MEDIA	5
	BAJA/NULA	5
I. V. PS.	ALTA	0
	MEDIA	42
	BAJA	6
A. PS.	ALTA	0
	MEDIA	42
	BAJA/NULA	6

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 12 Frecuencia de la variable presencia de acoso -violencia IVAPT-Pando



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

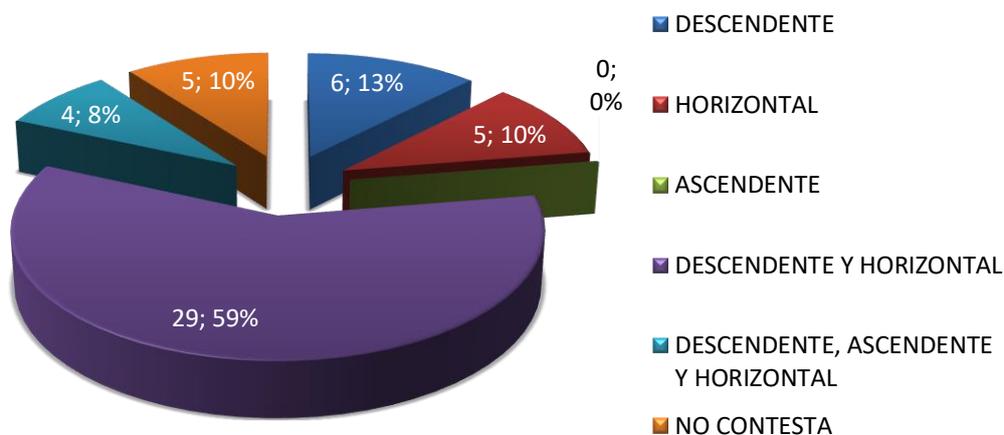
Los sujetos de estudio manifiestan la existencia de **Violencia Sicológica**, de **Mediana Intensidad**. Respecto del **Acoso sicológico** su existencia es **Media**. Los casos diagnosticados pertenecen al área Administrativa (Tele ventas y RR. HH.), estas podrían considerarse las zonas más estresoras de la compañía.

Cuadro 17 Frecuencia de la variable tipo de acoso laboral IVAPT-Pando

IVAPT-PANDO		
TIPO DE ACOSO	f	%
DESCENDENTE	6	13
HORIZONTAL	5	10
ASCENDENTE	0	0
DESCENDENTE Y HORIZONTAL	29	59
DESCENDENTE, ASCENDENTE Y HORIZONTAL	4	8
NO CONTESTA	5	10
Total casos de acoso	29	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 13 Frecuencia de la variable tipo de acoso laboral IVAPT-Pando



**Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)**

Los sujetos de estudio revelan ser víctimas simultáneas de dos tipos de Acoso Psicológico Horizontal (entre iguales), y Vertical Descendente (de sus superiores), sintiéndose intimidados o perturbados con molestias o amenazas para sus intereses personales y de desempeño laboral.

4.4. Apreciación diagnóstica

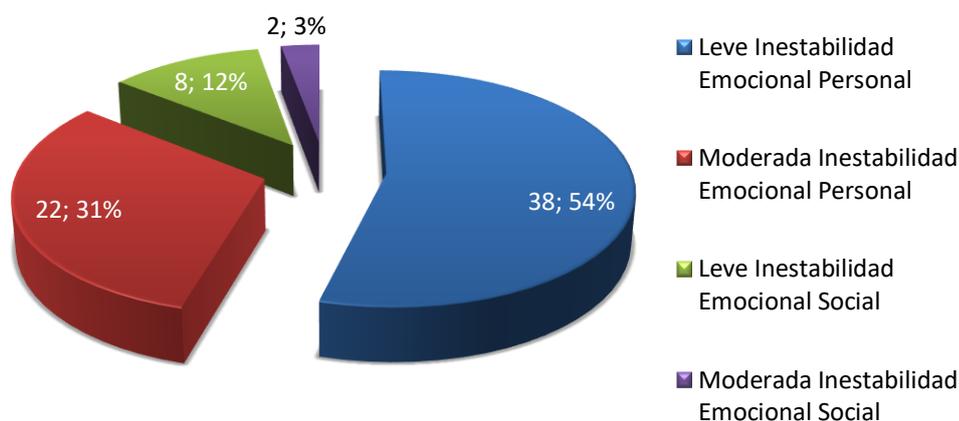
4.4.1. Personalidad

Cuadro 18 Frecuencia de la variable apreciación diagnóstica

Apreciación Diagnostica Psicológica	f	%
Leve Inestabilidad Emocional Personal	38	54
Moderada Inestabilidad Emocional Personal	22	31
Leve Inestabilidad Emocional Social	8	12
Moderada Inestabilidad Emocional Social	2	3
Total	70	100

**Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)**

Gráfico 14 Frecuencia de la variable apreciación diagnóstica



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

De acuerdo con los resultados de cada uno de los Tests 66% de los sujetos de estudio presenta Leve Inestabilidad Emocional Personal y Social. 34 % presentan moderada inestabilidad en las mismas áreas.

La Inestabilidad Emocional aumenta en este grupo de personas su tendencia, predisposición y vulnerabilidad a problemas de Depresión y Ansiedad, ante situaciones estresantes, relacionado con una mayor o menor satisfacción en las diversas áreas de la vida, así como con la capacidad de manejar su propia vida o la capacidad de su desempeño laboral. Requieren de atención mediante capacitaciones y orientaciones grupal y personal, para formar autoconocimiento y conciencia de que los problemas, dificultades, sufrimientos y conflictos deben tener su espacio y tiempo para superarse, considerando la condición particular y única de cada individuo.

4.4.2. Salud laboral

La mayoría de sujetos de estudio manifiestan que el Área de **Participación, Implicación, Responsabilidad** tiene un estado: **Inadecuado**. La tendencia empeora hacia **Muy Inadecuado** en las cifras generales para el Área de: **Formación, Información, Comunicación**. Por otra parte, el Área de **Gestión del tiempo** tiene un estado: **Muy Inadecuado**, en Guayaquil e **Inadecuado** en Quito.

Cuando el estado es **Muy Inadecuado**, es evidente la existencia de puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente. Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva que sea punto de arranque a cambios organizacionales.

El estado **Inadecuado** indica la existencia de problemas que dificultan un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial. Sería necesaria una evaluación de mayor profundidad que permita identificar los puntos críticos y aportar las medidas correctoras para mejorar la situación.

En el Área de: **Cohesión Grupal** el estado es **Adecuado**., esto Indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial. Se recomienda investigar puntos de mejora que lleven a una situación de mayor adecuación.

4.5. Proceso de atención Psicológica Individual

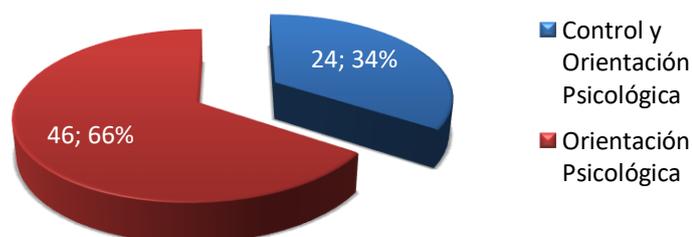
66% de los sujetos de estudio requiere de un Proceso de Orientación Psicológica debido a que evidencian Leve Inestabilidad Emocional de tipo Personal y Social y en los 24 casos Identificados que presentan Moderada Inestabilidad Emocional de tipo Personal y Social, requieren de un Proceso más continuo de Control y Orientación 34%

Cuadro 19 Frecuencia de la variable atención

PROCESO DE ATENCIÓN	f	%
Control y Orientación Psicológica	24	34
Orientación Psicológica	46	66
Total	70	100

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Gráfico 15 Frecuencia de la variable atención



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

La orientación psicológica es una ayuda profesional, que se aplicara a cada uno de los casos referente a enfrentar parte de su vida psicosocial-laboral, adaptarse a sus requerimientos; constituir familia y atenderla; insertarse laboral y profesionalmente, ante la que no están brindando la respuesta adecuada; o enfrentan una situación conflictiva para la que no encuentran solución y que comienza a generar ansiedad y otros síntomas de Inestabilidad Emocional. Priorizando favorecer la toma de una decisión y el reconocimiento de su necesidad o conflicto.

Se propone el uso de la psicoterapia de forma individual o grupal de tipo preventivo como recurso que se emplea en personas que presentan determinados tipos de trastornos emocionales que han ido adquiriendo una condición de cierta cronicidad y que de alguna manera interfieren en el funcionamiento psicosocial-laboral del sujeto.

4.6. Comprobación de hipótesis

Hipótesis positiva

Los rasgos de personalidad influyen en la salud sicosocial, de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S. A

Hipótesis nula

Los rasgos de personalidad NO influyen en la salud sicosocial, de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S. A

En la mayor parte de los sujetos de estudio se diagnosticaron 3 Tipos de Personalidad **Histriónico 21%, Esquizoide 19%, Evitativo 17%**, que en común tienen características que afectan sus relaciones intra e interpersonales, (introversión, soledad, apariencia fría, ausente y distante, absorción en sus propios pensamientos y sentimientos, temor a la aproximación e intimidad, a iniciar relaciones, a lo nuevo, al rechazo, a la decepción; propensos a las relaciones personales superficiales, sensibilidad al rechazo, sufrimiento por su aislamiento y falta de habilidad para relacionarse cómodamente con los demás, timidez y retraimiento).

Sobre la base de los test aplicados y la entrevista semiestructurada se diagnostica en el 100% de los sujetos de estudio: **Inestabilidad Emocional Personal y Social. (66% Leve Inestabilidad, 34% con inestabilidad moderada)**

La Inestabilidad Emocional aumenta en este grupo su tendencia, predisposición y vulnerabilidad a problemas de Depresión y Ansiedad, ante situaciones estresantes, relacionado con una mayor o menor satisfacción en las diversas áreas de la vida, así como con la capacidad de manejar su propia vida o la capacidad de su desempeño laboral. Requieren de atención mediante capacitaciones y orientaciones grupal y personal, para formar autoconocimiento y conciencia de que los problemas, dificultades, sufrimientos y conflictos deben tener su espacio y tiempo para superarse, considerando la condición particular y única de cada individuo.

La mayoría de sujetos de estudio manifiestan que el Área de **Participación, Implicación, Responsabilidad** tiene un estado: **Inadecuado (49%)**. La tendencia empeora hacia **Muy Inadecuado** en las cifras generales para el Área de: **Formación, Información, Comunicación (53%)**. Por otra parte, el Área de **Gestión del tiempo** tiene un estado: **Muy Inadecuado**, en Guayaquil e **Inadecuado** en Quito (en cifras generales se tiene un 47% Inadecuado). En las dos plantas existe Hostigamiento Psicológico 87%. Esta situación se ratifica con los resultados del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo "Ivapt-Pando", **Violencia Sicológica, de Mediana Intensidad. Acoso sicológico Medio**. Los casos diagnosticados pertenecen al área Administrativa (Tele ventas y RR. HH.), estas podrían considerarse las zonas más estresoras de la compañía. Existen dos tipos de Acoso Psicológico: Horizontal (entre iguales), y Vertical Descendente (de sus superiores).

Los altos porcentajes obtenidos al evaluar la salud sicosocial sintetizados todos en el 87% de Hostigamiento psicológico en los encuestados, comprueba que los rasgos de personalidad influyen en la salud sicosocial, lo que confirma la hipótesis de la investigación.

CONCLUSIONES

Con el fin de demostrar la existencia de un claro enlace entre los objetivos específicos, planteados al inicio de esta tesis, con las conclusiones obtenidas de los resultados de este trabajo de investigación, se presenta la siguiente información:

1. Se aplicaron baterías sicotécnicas a los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S.A. para sustentación de la variable independiente. Los resultados por cada batería sicotécnica aplicada, son:

Test de frases incompletas de Sacks, La mayor parte de los sujetos de estudio presenta **Conflictos de Tipo Moderado a Grave** en las áreas de: **Miedos Temores e Inseguridades, Sentimientos de Culpa, Relación con el Padre, Actitud hacia sus Aptitudes y Capacidades, Metas y Niveles de Aspiraciones, Áreas del Concepto de sí Mismo.**

Cuestionario Salamanca de trastornos de personalidad, se diagnosticaron 3 Tipos de Personalidad **Histriónico 21%, Esquizoide 19%, Evitativo 17%.**

Análisis caracterológico de Mauricio Gex, tipología de Heymans y Le Senne, 44% de los sujetos de estudio presenta un **Tipo Caracterológico EAS, Apasionado.**

Sobre la base de los test aplicados se determinó el estado de la salud psicológica de los sujetos de estudio, así, el: 66% se diagnosticó con Leve Inestabilidad Emocional Personal y Social. 34 % con moderada inestabilidad en las mismas áreas.

La Inestabilidad Emocional aumenta en este grupo de personas su tendencia, predisposición y vulnerabilidad a problemas de Depresión y Ansiedad, ante situaciones estresantes, relacionado con una mayor o menor satisfacción en las diversas áreas de la vida, así como con la capacidad de manejar su propia vida o la capacidad de su desempeño laboral. Requieren de atención mediante capacitaciones y orientaciones grupal y personal, para formar autoconocimiento

y conciencia de que los problemas, dificultades, sufrimientos y conflictos deben tener su espacio y tiempo para superarse, considerando la condición particular y única de cada individuo.

2. Se determinó el estado de la salud sicosocial para su contraste con los rasgos de personalidad. A través del test de Navarra, la mayoría de sujetos de estudio manifiestan que el Área de **Participación, Implicación, Responsabilidad** tiene un estado: **Inadecuado**. La tendencia empeora hacia **Muy Inadecuado** en las cifras generales para el Área de: **Formación, Información, Comunicación**. Por otra parte, el Área de **Gestión del tiempo** tiene un estado: **Muy Inadecuado**, en Guayaquil e **Inadecuado** en Quito. Y según el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo “Ivapt-Pando”, **Violencia Sicológica, de Mediana Intensidad. Acoso sicológico Medio**. Los casos diagnósticos pertenecen al área Administrativa (Tele ventas y RR. HH.), estas podrían considerarse las zonas más estresoras de la compañía. Existen dos tipos de Acoso Psicológico: Horizontal (entre iguales), y Vertical Descendente (de sus superiores).

3. Se concluye con claridad que al tratar con personas con discapacidad se debe considerar su condición derechos, y estrategias de beneficios y demandas pertinentes en cada caso fomentando a su desarrollo y participación plena y efectiva en la empresa y en igualdad de condiciones con los demás

RECOMENDACIONES

Luego de analizar las entrevistas y los Tests aplicados a cada colaborador, se obtiene la interpretación diagnóstica psicológica Emocional y Laboral general. Se recomienda:

1. Mediante las áreas de Talento Humano y Salud plantear proyectos y capacitaciones de tipo terapéutico Personal Emocional de Autoconocimiento, Autoestima, automotivación y Autorrealización desde El ser Humano-colaborador hacia la Empresa.
2. Contratación de un psicólogo clínico y un psicólogo industrial, como parte de las políticas de salud preventiva de la compañía.
3. De acuerdo a los **Tipos de personalidad** se requiere realizar en los colaboradores orientación psicológica, y fomentar una conducta aceptable y emocionalmente estable, logrando identificar tipos de dificultades que por característica emocional y conductual de la personalidad se pueden dar.
4. Para equilibrar la salud sicosocial se deberá:
 - ✓ Mejorar la variable **Participación, Implicación, Responsabilidad**, esto supone un incremento del grado de libertad e independencia que tienen los trabajadores para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar. Un trabajo que posibilite la toma de decisiones por parte de las personas que intervienen en él, será saludable, y esto repercutirá en una mayor eficacia y eficiencia de los trabajadores, un menor número de accidentes y errores y un aumento de la calidad en todos los niveles.
 - ✓ Desarrollar el factor **Formación, Información, Comunicación**, para que se incremente el grado de interés personal que la organización demuestra por los colaboradores, a la vez que se facilita el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las distintas tareas. Es necesario que dentro de la organización las funciones y/o

atribuciones de cada persona estén bien definidas, con el fin de garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan, se propone:

- ✓ Mejorar la variable **Gestión del Tiempo** para que se incremente el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. Título de la propuesta

Programa de mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S.A.

5.2. Introducción

Una sociedad donde la discriminación social e incluso familiar impide desarrollar la vida de las personas con discapacidad libremente. Requiere un ente que marque el hito de la diferencia en el trato diario y la inclusión laboral, este es el caso de Cervecería Nacional S.A. que además de sobresalir por la preferencia de sus productos por parte de los ecuatorianos dentro y fuera del país. Se distingue además por “ser la mejor fuente de empleo” para todos los ecuatorianos sin distinción de ningún tipo; entre sus Valores Institucionales considera que su gente es su ventaja más duradera, y en cumplimiento al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, cuenta en su planilla con 70 colaboradores con discapacidad, ocupando diversidad de cargos en las plantas de Guayaquil y Quito.

Cervecería Nacional CN S.A. está comprometida con el bienestar de todos sus colaboradores, en especial con aquellos que tiene alguna discapacidad. Por ello es necesario cuidar a este importante grupo de atención prioritaria para el Estado Ecuatoriano, por medio de algunos organismos como el Ministerio de Relaciones Laborales y el IESS.

Cervecería Nacional CN S.A. está interesado en que sus prácticas laborales sean inclusivas, no sólo al momento de atraer personal a puestos vacantes o nuevos, sino también para retener y desarrollar de forma personal, profesional u ocupacional a las personas con discapacidad, cuyo impacto debe ser reflejado en un equilibrio entre su vida familiar y laboral, este último traducido como buen desempeño y productividad laboral.

5.3. Sustento Legal

Este proyecto se fundamenta en el principio constitucional de igualdad ante la ley, y en lo establecido en los artículos 23, 47, 53, 102 de la Constitución Política del Estado. En el artículo 1 de la Ley sobre Discapacidades que establece la creación de un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y evite que sufran toda clase de discriminación, incluida la de género. En el artículo 3 del mismo cuerpo legal que presenta como objetivos principales:

- ✓ Reconocimiento pleno de los derechos que corresponden a las personas con discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición;
- ✓ Eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición;
- ✓ Establecer un sistema de prevención de discapacidades;
- ✓ Crear mecanismos para atención e integración social de las personas con discapacidad atendiendo las necesidades particulares de cada sexo; y
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de decisión y dirección.

Se fundamenta además en el artículo 4 de la misma ley, que señala las acciones a seguir para la integración social de las personas con discapacidad de entre las cuales esta propuesta considera las siguientes:

- ✓ Eliminación de barreras físicas, psicológicas, sociales y comunicaciones;
- ✓ Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal; así como, otras modalidades de trabajo, pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio, autoempleo.
- ✓ Concesión de becas para educación, formación profesional y capacitación;
- ✓ Elaboración y aplicación de la normativa sobre accesibilidad al medio físico en las edificaciones públicas y privadas de uso público, a cargo de los municipios.

En el título V, artículo 19 de la Ley sobre Discapacidades señala los derechos y beneficios que el Estado reconocerá y garantizará a las personas con discapacidad: Accesibilidad, Acceso a la Salud y Rehabilitación, Acceso a la educación, Acceso al Empleo, Accesibilidad en el transporte, Accesibilidad a la Comunicación.

Al tratar con Personas con Discapacidad y de acuerdo con lo Reglamentado en La ley Orgánica de Discapacidades Capítulo II de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Sección V del Trabajo y Capacitación Artículos 45 (Derecho al Trabajo) y 52 (Permiso y Tratamiento y Rehabilitación):

Los cuerpos legales citados facilitan comprometer, mantener y cumplir a nivel empresarial el derecho para acceder a un trabajo con procesos de aplicación, selección, contratación, capacitación, e indemnización; y considerar las condiciones, procesos de atención, tratamiento y rehabilitación interdisciplinaria y demás requerimientos que la empresa deberá otorgar.

5.4. Justificación

Cada uno de los 70 colaboradores con discapacidad que laboran en Cervecería Nacional, tiene necesidades específicas de acuerdo a su condición específica, así el 58% que tiene **Discapacidad Física**, requieren de cuidados y controles médicos y fisioterapéuticos continuos y permanentes, además de adecuaciones físicas y de ortesis para mejorar la condición y calidad de vida. El 16% que presentan **Discapacidad Auditiva**, necesitan de complementación en la comunicación oral a través del empleo de signos (Lenguaje de señas), material pictográfico y de tableros de comunicación en el medio laboral. Un porcentaje similar, 16% presentan **Discapacidad Visual**, dependiendo el grado de afectación requieren de sistemas de comunicación (braille – YAUS), programas de rehabilitación - estimulación visual, y ayudas ópticas. **Para el 1% con Discapacidad Psicológica**, se requiere de una completa atención psicoterapéutica y de ser necesaria psiquiátrica.

5.5. Objetivos

5.5.1. Objetivo general

Mejorar la calidad de vida de los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S.A.

5.5.2. Objetivos específicos

1. Diseñar actividades de salud física, salud social y salud psicológica en forma inmediata con la finalidad de garantizar los servicios, integración y mejoramiento de las condiciones de vida.
2. Gestionar el involucramiento de toda la planilla administrativa y operativa de la compañía.
3. Respalda las justas aspiraciones de los colaboradores con discapacidad, catalizando su potencial sin victimizarlos.

5.6. Fundamentación teórica

5.6.1. Personalidad

Para Martínez (2009) la personalidad *“Es la suma total de las características físicas, mentales, emocionales y sociales de un individuo, lo que hacen de cada persona diferente de cualquier otra.”* Estructura psíquica de cada individuo, la forma como se revela por su modo de pensar y expresarse, en sus actitudes e intereses y en sus actos. Son patrones duraderos de percibir, relacionarse y pensar acerca del ambiente y de sí. La personalidad no es estática, se desarrolla con el curso de los años y siempre es cambiante.

5.6.2. Temperamento

Es la conformación reactiva de un individuo, el aspecto espontáneo de su personalidad. Procede de la combinación de disposiciones características emanadas de sus apetitos, emociones y estados de ánimo. López (2008) afirma que el temperamento *“son las diferencias individuales en la reactividad y autorregulación, relativamente biológica.”* Se refiere a las disposiciones básicas, relativamente consistentes, inherentes y que subyacen y modulan gran parte de la conducta. El temperamento implica diferencias en la excitabilidad y la inhibición y está compuesto por factores biológicos heredados, por lo que las disposiciones básicas que componen el temperamento están presentes desde el inicio de la vida.

Los tres rasgos que son elementos del temperamento, son: la emocionalidad que consiste en la intensidad de las reacciones emocionales, la actividad donde intervienen componentes como el ritmo y el vigor y por último la sociabilidad que consiste en la preferencia de estar con otras personas en vez de estar solos.

5.6.3. Salud Sicológica

Llamada también salud mental se define por la OMS (2013) como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

5.6.4. Salud Social

Para entender de forma global el concepto de salud téngase en cuenta que incluye la salud física, mental y social. La salud física es el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo; la salud mental es el equilibrio psicológico de la persona; y salud social es la habilidad de interaccionar apropiadamente con la gente y el contexto, satisfaciendo las relaciones interpersonales. Las tres dimensiones redundan en el bienestar de la persona, quien construye activamente su propia salud.

5.6.5. Salud sicosocial

En el sitio web www.actitudemergente.com.ar (2014) se define la salud psicosocial como un aspecto fundamental de la salud integral y del desarrollo individual, familiar y social, brinda la capacidad de conducirse plenamente dentro de una sociedad.

5.6.6. Persona con discapacidad

Gaviria (2004) considera que la discapacidad no es algo que se tiene ni algo que se es, sino que se entiende como un estado de funcionamiento, que describe el ajuste entre las capacidades del individuo, la estructura y expectativas de su entorno personal y social”.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su Artículo 6.- considera persona con discapacidad *“a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria...”* La discapacidad surge cuando las personas tienen una condición sensorial, física o intelectual diferente, que les dificulta enfrentarse a barreras de acceso, sean sociales, culturales, materiales o físicas que para los demás no representa dificultad.

5.6.7. Tipos de discapacidad

Generalmente se percibe a la discapacidad como una condición permanente, invariable durante la vida de la persona, sin embargo, considérese que esta condición puede ser temporal o permanente y puede presentarse en diferentes niveles: leve, moderado y severa. Según Garrido una persona es considerada con Limitación Leve/Moderada, cuando teniendo una deficiencia, presentan autonomía en la realización de sus actividades, gracias a la compensación aportada por ayuda personal o técnica. Y con Limitación Grave, es cuando la persona con deficiencia tiene poca o escasa autonomía en la realización de las actividades, aún con el uso de ayudas técnicas; su funcionamiento es insatisfactorio, generalmente dependen de otras personas para realizar sus actividades.

Esta primera clasificación se complementa con las recomendaciones de la OMS (2001), que agrupa las discapacidades, así:

- a. Discapacidad motriz:** se define como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo.

- b. Discapacidad sensorial y de la comunicación:** corresponde a las deficiencias visuales, auditiva que ocasionan dificultades de comunicación con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales.
- c. Discapacidad intelectual o mental:** según Lachwitz, y Breitenbach, (2002) se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual, inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.
- d. Discapacidades múltiples:** Impedimentos simultáneos.

5.6.8. Calidad de vida laboral

Existente tantas definiciones como tratadistas el tema, sin embargo en la presente investigación se tomara la definición dada por Blanch (2003), quien considera la calidad de vida laboral como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su entorno de trabajo, donde dicho bienestar abarca dos dimensiones:

Objetiva: son las condiciones de las labores a desarrollar (ambientales, técnicas, salariales, de estabilidad, de seguridad e higiene, de diseño de puesto,...) y subjetiva: relacionada a las percepciones y valoraciones sobre las condiciones laborales, el estrés laboral, el ambiente social (relaciones con compañeros de trabajo como con superiores), el clima organizacional, posibilidades de ascensos,...

De esto se desprende que el concepto de calidad de vida laboral es multidimensional, agrupando las dimensiones en dos grandes bloques; los relacionados con el entorno en que se desarrolla el trabajo y los que tienen que ver con las percepciones generadas por los colaboradores.

Según Davis y Newstrom la calidad de vida laboral produce un ambiente de trabajo más humano. Trata de cubrir tanto las necesidades prioritarias de los colaboradores como las de otro nivel. Busca emplear las habilidades más avanzadas de éstos y ofrecer un ambiente que los aliente a mejorar sus habilidades. La idea es que los colaboradores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad.

5.7. Desarrollo de la propuesta

5.7.1. Apoyo área de salud física del programa

Un factor importante dentro de la propuesta, son las normativas referidas a Riesgos del Trabajo en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). *El Dispensario Médico* junto al área de SSO de la compañía son integrantes del equipo de trabajo y brinda soporte a través de las siguientes Estrategias sugeridas para el área de salud física del programa:

- ✓ Fortalecimiento de las alianzas existentes (dispensario anexo del IEES también en Guayaquil), creación de nuevas alianzas con instituciones que contribuyan a mejorar la salud física de los colaboradores con discapacidad (MIES).
- ✓ Organización de los colaboradores, administrativos y operativos en actividades de promoción, difusión y capacitación en enfermedades y discapacidades, para su detección, prevención, atención, inclusión y convivencia.
- ✓ Ampliar los programas de rehabilitación física.
- ✓ Actualización del historial médico.
- ✓ Revisión y actualización del profesiograma.
- ✓ Revisión de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales.
- ✓ Revisión/levantamiento de los riesgos ergonómicos.
- ✓ Identificación de condiciones inseguras del puesto de trabajo.
- ✓ Seguimiento a las recomendaciones de Riesgos del Trabajo del IESS.

- ✓ Elaboración de propuestas de reubicación.

5.7.2. Apoyo área de salud social del programa

Este se realiza a través del Método de Grupo, el cual es una de las formas de intervención profesional propia del trabajo social. Es una forma de acción social realizada que persigue propósitos muy diversos (educativos, terapéuticos, correctivos, preventivos, de promoción,...) cuya finalidad es el crecimiento de los individuos en el grupo y a través del grupo y el desarrollo del grupo hacia tareas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales más amplios.

El trabajo se sugiere sea en grupo y no individual porque los problemas se resuelven mejor dentro del grupo, porque los grupos organizados compensan a los colaboradores de la sensación del aislamiento y soledad conlleva su discapacidad y además porque el trabajo en grupo se ve enriquecido con elementos vivenciales y pedagógicos no tradicionales que lo convierte en participativo, y fuente de cohesión social, convirtiéndose en la principal herramienta para la intervención directa de *Bienestar Laboral*.

Entre las estrategias sugeridas para el área de salud social del programa están:

- ✓ Cumplimiento de la Ley que ampara a las personas con discapacidad y sus familias.
- ✓ Inclusión de recursos humanos con competencias andragógicas para personas con discapacidad, para satisfacer las necesidades de atención educativa en los casos de analfabetismo encontrados. Esto dentro de las tareas que realiza la Academia de entrenamiento y promoción interna.
- ✓ Creación de los paraolimpiadas internas, para incluir a los colaboradores con discapacidad en los campeonatos deportivos que cada planta realiza.
- ✓ Eliminación completa de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación en la compañía.
- ✓ Difundir las experiencias positivas de inserción y desarrollo laboral de personas con discapacidad dentro de la compañía, para motivar a estos colaboradores.

- ✓ Sensibilizar a todo el personal sobre las características de las personas con discapacidad y la forma de relacionarse con ellas.
- ✓ Informar a las personas con discapacidad sobre sus derechos, beneficios, normativa nacional existente y organizaciones e instituciones que las atienden.
- ✓ Fomentar la participación directa de las personas con discapacidad en el diseño e implementación de acciones, proyectos y políticas de la compañía.
- ✓ Identificación de las necesidades de capacitación para los colaboradores con discapacidad.
- ✓ Flexibilizar las condiciones laborales de contratación para las personas con discapacidad.
- ✓ Facilitar el proceso de conciliación entre la vida familiar y laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Concienciar al personal sobre aptitudes, habilidades y destrezas de los colaboradores con discapacidad.
- ✓ Medición, evaluación prevención y control ergonómicos y sicosociales, con la finalidad de mejorar el puesto de trabajo de cada colaborador con discapacidad.

5.7.3. Apoyo área de salud sicológica del programa

Se abordaran aspectos importantes a la parte intrínseca de las personas con discapacidad como seres humanos que requieren orientación especializada en el ciclo de vida, a través de un Abordaje individual, Dinámica laboral (roles y relaciones) y Dinámica familiar.

Las estrategias sugeridas y aplicadas en el área de salud sicológica del programa son:

- ✓ El apoyo psicológico desde de un enfoque sistémico y dinámico.
- ✓ Entrevistas inicial.
- ✓ Orientación psicológica: individual, laboral y familiar.
- ✓ Terapia de intervención en crisis individual, de pareja y/o familiar.
- ✓ Derivación de servicios especializados según necesidades identificadas.

- ✓ Talleres de entrenamiento vivencial que equilibren autoconocimiento, autoaceptación y autoestima, seguido se ejemplifica un taller sugerido. Este taller se describe de manera minuciosa en las páginas siguientes.

TALLER DE AUTODESTRUCCIÓN

Presentación del taller

La familia nuclear en la que un bebé nace, le enseña a ser lo que 'debe ser' y cómo serlo, luego la familia extendida, el sistema educativo, los amigos, la cultura, el medio laboral...así que cada ser humano termina siendo el reflejo de otros, creyendo como propios conceptos implantados desde la infancia arraigados tan en el inconsciente que le resultan fácticos, irremplazables, sin alternativas.

Como lo sugiere Ellis en su Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC), las creencias irracionales, deben ser reemplazados, sólo así se conseguirán cambios en el comportamiento.

Ellis y Bernard (2006) definen la TREC como: *“Una terapia práctica, con método directivo, para la superación de problemas y mejora del desarrollo personal”*

Se centra sobre todo en el presente, en las actitudes que se mantienen en la actualidad, en las emociones negativas inapropiadas y en conductas desadaptativas (agresión, chismes, críticas...) que pueden sabotear una experiencia vital plena. También ayuda a desarrollar una filosofía y una estrategia vital que pueda incrementar su afectividad y felicidad en el trabajo, las relaciones de pareja, la educación, una vida satisfactoria con los demás, las relaciones con la comunidad, un ambiente más saludable, y en el desarrollo de su propia salud y bienestar personal.

Objetivo del taller

Mejorar comunicación, relaciones intra e interpersonales y prevenir desórdenes musculoesqueléticos en los colaboradores con discapacidad en Cervecería Nacional S.A.

Contenido del taller

Existen ocasiones en las que el sólo hecho de pensar en que ‘hay que ir a trabajar con el mal ambiente que hay’, quita las ganas de todo. Que si hay envidias, malas miradas, impedimentos que ponen los propios compañeros... pues toca ahora tratar este tema y ver como en ocasiones una pequeña cosa que se podía solventar en un momento, llega a tomar tales dimensiones que es imposible pararla. En la definición de salud laboral resalta como elemento importante tanto la relación con los demás compañeros, como el entorno donde se realiza el trabajo, está más que visto, que cuanto mayor satisfacción habrá mayor productividad.

La facilitadora, utilizará los siguientes contenidos, como fundamento teórico de cada una de las actividades del taller.

Receta para una equilibrada salud laboral

Existen una serie de puntos imprescindibles para que la salud laboral sea positiva, si alguno de estos puntos se tambalea, la cosa empezará a ponerse mala.

- ✓ Autonomía. Cada persona de la organización debe tener independencia en la toma de decisiones, que le permite sentirse lo suficientemente capaz y responsable para realizar su trabajo y ser su “propio jefe”.
- ✓ Inducción permanente, no sólo al ingreso del nuevo colaborador. Los superiores deben informar correctamente cómo quieren que se realice el trabajo y los objetivos que tiene dicho puesto, así el grado de errores será menor, no habrá espacio para ‘suposiciones’
- ✓ Liderato humano-humanizante. El directivo debe proporcionar afecto, apoyo y tener consideración con sus subordinados. La supervisión por parte del directivo se caracteriza porque debe ser competente. Si los subordinados se sienten apoyados la calidad del trabajo y la relación laboral será mucho mejor que si se respira tensión y miedo.
- ✓ Administración de remuneraciones y plan de carrera. La recompensa que proporciona el puesto de trabajo permite el sentimiento de pertenencia con el cargo y la organización. Cosas como el hecho de sentirse satisfecho, que exista la posibilidad de promoción, de logro, que haya beneficios... el no

verse estancado en algo monótono y sin recibir nada a cambio, hace que la productividad y satisfacción personal aumenten.

- ✓ Formación-información. El puesto de trabajo está vivo, es decir, aportar un crecimiento personal por medio de nuevos conocimiento y métodos.

“...a tu prójimo, como a ti mismo”

No se puede ‘reparar’ el mundo si primero no se repara el interior del ser humano, no se puede pretender ‘reparar’ la salud laboral, si no se repara primero su ‘salud’ interna. Si algún área del colaborador no está en equilibrio, esto se reflejará en un desequilibrio de sus relaciones, de su desempeño...Las relaciones humanas en la organización parten de un principio básico, el trabajo es un aspecto esencial de la vida humana.

A pesar de lo que puedan decir hombres y mujeres, una buena parte acaban disfrutando del trabajo que realizan. Se teme a la falta de trabajo porque es imprescindible para vivir; es la señal de que se es útil a los demás, esto es lo que les sucede a una buena parte de los prejubilados, que aunque sigan percibiendo la misma retribución que en activo, se desmoralizan porque se sienten inútiles.

El dinero que se percibe por el trabajo, en contra de cuanto se dice, es de los incentivos menos importantes. La satisfacción en el trabajo tiene menos que ver con las condiciones físicas en que el trabajo se realiza, y más con sus condiciones psicológicas, seguridad en el empleo, consideración, reconocimiento del trabajo, buena relación,...

Todo esto traslada a otro principio básico, la persona es el aspecto básico de la organización. Y es la persona, la que con otras, se relaciona, se comunica, convive, manda, obedece, organiza, y más. Esta relación está basada en unos principios equilibrados, si la persona presenta un equilibrio personal. Sin embargo ante personas desequilibradas, neuróticas, egoístas, desconfiadas,... las relaciones que se generan, son su propia proyección personal.

Profesión y familia no están divorciados

En los últimos tiempos están aflorando diversas teorías sobre la forma de vivir equilibradamente, tanto en el orden profesional como en el personal y familiar.

Se puede conseguir el éxito en la vida profesional y a la vez en la vida familiar. Se trata de la actitud en todo lo que se hace, que es lo que realmente ayudará a sentir más o menos satisfacción. Al estar en casa se deberá estar implicado en todo aquello que afecta a la pareja, los hijos, es decir en la familia.

Y al desempeñar el trabajo se implicará en las tareas del puesto de trabajo en toda su extensión y con plena responsabilidad, como si de la propia organización se tratase. Por otra parte, para establecer este equilibrio entre trabajo y familia, la organización ayudará, implementando acciones que permitan armonizar trabajo y familia: flexibilidad de horarios, guarderías infantiles, disfrutar de permisos para asuntos personales, posibilidad de escoger las vacaciones de acuerdo con las conveniencias familiares, teletrabajo, compactar las jornadas laborales evitando que se eternicen... Aquí no se está diciendo que se haya de trabajar menos, sino que un número excesivo de horas en el trabajo reduce el tiempo junto a la familia.

No se debe valorar más a un colaborador solo porque trabaje muchas horas, pues aunque parezca un beneficio para la organización poco a poco puede estar arruinando su vida familiar y personal y a la larga repercutirá en su equilibrio y en el trabajo. A los colaboradores se les valora por su eficacia y ésta no tiene por qué estar en relación directamente proporcional con la cantidad de horas trabajadas.

Lo que la organización debe potenciar, es que se aproveche al cien por cien la jornada laboral evitando tiempos muertos, retrasos en la entrada al trabajo, salidas a la cafetería, charlas innecesarias, llamadas telefónicas largas, desplazamientos evitables, temas particulares... Los directivos de GTH han de fomentar los programas de equilibrio familia-trabajo ya que éstos repercuten directamente en el bienestar del colaborador, lo cual, se traduce en beneficio organizacional.

Se puede concluir, entonces que existen las organizaciones paranoigénicas² (que generan ambientes de desconfianza, hostilidad y amenaza permanente) Y filogénicas (orientadas a la personas, al desarrollo humano, donde las personas, lo procesal y lo tecnológico tienen un equilibrio). En el Taller de Autodestrucción se establecerán las condiciones arriba enunciadas, como catalizadores de una salud laboral adecuada que a su vez devendrá en una productividad creciente, es decir, más salud para los colaboradores y más réditos económicos para la organización.

Automotivación

La salud laboral es la analogía de qué tan motivado o no esta un colaborador, por ello, es necesario darle un énfasis prioritario a esta temática.

La motivación es resultado de la interacción individuo-situación, es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Es un estado interno que excita, dirige y sostiene el comportamiento, un sentimiento que determina el continuar o no una actividad.

Sentirse motivado significa identificarse con el fin y, sentirse desmotivado representa la pérdida de interés y de significado del objetivo o la imposibilidad de conseguirlo. ¿Cómo lograr la automotivación?

El ser humano busca el placer y evita el dolor. Conocer cuáles son las tareas con las que se disfruta y las vivencias que no se desea experimentar, permitirá interpretar las actividades positivas y establecer mecanismos de protección ante las negativas. El ser humano necesita cierta medida de control. Quien desee motivarse en el desempeño de una tarea, incrementará los elementos de esa tarea que están bajo su control, incrementando su poder, su autoridad o su capacidad sobre esa cuestión. Evitará siempre el caos, la burocracia y el desorden.

El ser humano necesita sentir que contribuye. Es altamente estimulante el identificar de qué manera lo que se hace tiene un impacto positivo sobre otros.

² 'Paranoigénicas' y 'filogénicas', conceptos de Elliot Jaques

La motivación activa la diligencia y, en definitiva, hace trabajar más y mejor, disfrutando por ello. Así considerada, la motivación es incuestionablemente deseable, y sólo falta conseguir que el esfuerzo del individuo genere el mejor rendimiento. A los directivos corresponde el asegurar que así sea: que no haya “fugas” de energía.

Cuando hay motivación suficiente, las probabilidades de lograr con éxito lo que se pretende aumentan de forma muy considerable. Las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal son el factor más importante que permitirá contribuir al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo personal de los individuos.

Asertividad

Se debe tener claro que la asertividad es un estado de equilibrio emocional en donde la persona deja de responder a los estímulos del ambiente con una actitud pasiva o con agresividad.

En lugar de esto, la reacción es una actitud consistente con la escala de valores individuales, orientada además hacia el bienestar común, y expresada mediante un lenguaje positivo, que permite construir acciones concretas para corregir o mejorar las relaciones.

En síntesis la Asertividad es la capacidad de poder proveerse a sí mismo(a) de lo necesario para ser feliz. Implica expresarse objetivamente, exigir los derechos propios y respetar el derecho de los demás.

La persona asertiva sabe decir no, conoce sus propios derechos y los defiende, respeta a los demás y no piensa ganar en una discusión o conflicto sino que busca soluciones de beneficio para todos.

Llegar a ser una persona asertiva requiere elevar el nivel de autoestima para comprometerse y ser constante en cuanto a la revisión del comportamiento particular y así poder efectuar las enmiendas necesarias en el comportamiento individual, de manera oportuna.

Es un trabajo acucioso y difícil ya que constantemente las personas se enfrentan a situaciones estresantes que incrementan los niveles de frustración y pueden hacerlas vulnerables a reaccionar de manera visceral, alejándolas de su propósito de vivir de manera asertiva.

No obstante, si el compromiso es honesto, los resultados positivos lograrán afianzar las actitudes necesarias para llegar a desarrollar la asertividad. Por todo esto, si desde niños o niñas se enseña a las personas actitudes inteligentes y alineadas con los valores universales, se logran jóvenes más conscientes de sus necesidades, capaces de expresarse de forma positiva, con la autoconfianza necesaria para abstenerse de desarrollar conductas autodestructivas y para no dejarse influir por sus grupos sociales.

Ejemplos prácticos de asertividad

Primero, para educar a los colaboradores sobre la asertividad, se debe recordar que los jefes, representan los modelos que tienen para moldear su comportamiento. Entonces, ¿De qué manera se puede enseñar algo que no se ha aprendido? ¿Cómo se le puede pedir a un colaborador el manejo adecuado de sus emociones si se ve a los jefes gritando o discutiendo acaloradamente e incluso castigando a sus colaboradores mediante agresión verbal o física? Por esa razón las sugerencias primordiales son:

1. Ambiente emocionalmente saludable: El salud laboral puede contaminarse por la forma en que los jefes viven sus emociones. La expresión "el ambiente era tan tenso que se podía cortar con tijeras" ilustra lo que la gente percibe al ingresar a lugares en donde se maneja mucha tensión. Por otro lado esto puede llegar a ser tan fuerte que repercute gravemente en la actitud no solamente de los colaboradores, sino de los mismos jefes. Sin embargo, así como lo negativo se irradia, también lo positivo. Si los jefes logran efectuar cambios en su actitud de vida, podrán sanear el ambiente laboral y hacer que las personas se sientan confortables y deseen llegar al trabajo.
2. Construir en positivo: Generalmente cuando se corrige una falta, se castiga verbalmente a los colaboradores diciendo todo lo que han hecho mal. Con esto lo único que se logra es reforzar lo negativo. Una de las características de la asertividad es el lenguaje positivo, por lo que más vale señalar todo lo

que se ha hecho de manera correcta y hablar sobre los errores, puntualizando de qué forma se podría evitar en futuras oportunidades. Muchas veces las malas reacciones, provienen de no saber cómo enfrentar ciertas situaciones, pero si se brindan sugerencias, las personas tendrán más alternativas para enfrentarlas.

3. Elogiar y apoyar: Reconocer las decisiones alineadas con los valores de la organización, pero también apoyar en aquellas decisiones que no fueron muy adecuadas. En algunas oportunidades las personas (no solamente la gente joven) actúan de manera tal que sus acciones le pueden provocar vergüenza o culpa, dos sentimientos muy destructivos si no se utilizan como aprendizaje. En este sentido, se debe apoyar para analizar el origen de la reacción, para enmendar el daño si ese fuera el caso y reforzar la personalidad para que en el futuro la reacción sea coherente con la ética y normas de la organización.
4. Corrija objetivamente las acciones: Una cosa es no hacer la tarea asignada y otra es ser haragán. Generalmente cuando se llama la atención sobre algo, se arremete contra la persona y no contra el error de la persona. El lenguaje asertivo debe ser objetivo y concreto. Señalar puntualmente la acción que se debe enmendar y no utilizarla como un argumento para calificar a los demás. Las expectativas deben ser razonables y adecuadas a su cargo y formación.
5. Desarrolle una estructura equilibrada: Los horarios de ingreso, comer, hábitos higiénicos, horario para salir,... Pueden parecer tediosos y monótonos pero cumplen el propósito de brindar un clima de seguridad a los colaboradores y les ayudan a desarrollar su propia confianza. La ausencia de estructura provoca personalidades ansiosas, desorganizadas, sin hábito de planeación y proyección a futuro. Por otro lado las rígidas, provocan personalidades compulsivas, autoexigentes e insatisfechas. Cuidado de ser asertivo o asertiva para esto, es decir, de guardar el equilibrio necesario para desarrollar una estructura flexible. Exprese puntualmente lo que desea. De esa forma le brindará ejemplo a sus colaboradores de cómo deben expresarse ellos también.

Higiene laboral, ergonomía

Según el NIH, ergonomía proviene de las palabras griegas ergos (trabajo) y nomos (ley o norma), literalmente significa: las reglas de la fortaleza humana.

Un conjunto de conocimientos, puestos en práctica en pos del ser humano, para que este pueda rendir de mejor manera con respecto a una situación de trabajo (interacción con objetos), dando una mejor calidad de vida.

La ergonomía ve el tipo de trabajo que usted hace, las herramientas que utiliza y su ambiente de trabajo como un todo. El objetivo es encontrar la mejor adaptación entre el colaborador y sus condiciones laborales. Algunos ejemplos de cambios ergonómicos en el trabajo pueden incluir:

- ✓ Ajustar la posición del teclado de su computadora para prevenir el síndrome del túnel carpiano
- ✓ Asegurarse que la altura de la silla de su escritorio permite que sus pies descansen horizontalmente en el piso
- ✓ Aprender la forma adecuada de levantar objetos pesados para prevenir lesiones en la espalda
- ✓ Usar cubiertas para las manijas o guantes especiales para disminuir las vibraciones de las herramientas eléctricas

Independientemente del trabajo, el objetivo es garantizar que esté seguro, cómodo y menos propenso a lesiones relacionadas con el trabajo.

Metodología del taller

En este acápite se tratarán a detalle cada una de las herramientas a ser utilizadas así como los aspectos logísticos del taller (Hora, Día, Lugar, Tema, Actividad y Responsable), los temas serán los mismos variando las actividades a criterio del facilitador.

Sugerencias para la aplicación

- ✓ **Vestimenta**, cómoda de preferencia deportiva, zapatos cómodos que se puedan retirar fácilmente, evitando accesorios (joyas, carteras, bufandas, relojes, equipos de comunicación o recreación).
- ✓ **Modalidad de trabajo**, individual y grupal, siempre guiados por la facilitadora y miembros del equipo de apoyo.
- ✓ **Número de participantes**, grupos con un número mayor a 30 participantes dificultaría la consecución de los objetivos, grupos más pequeños serían más

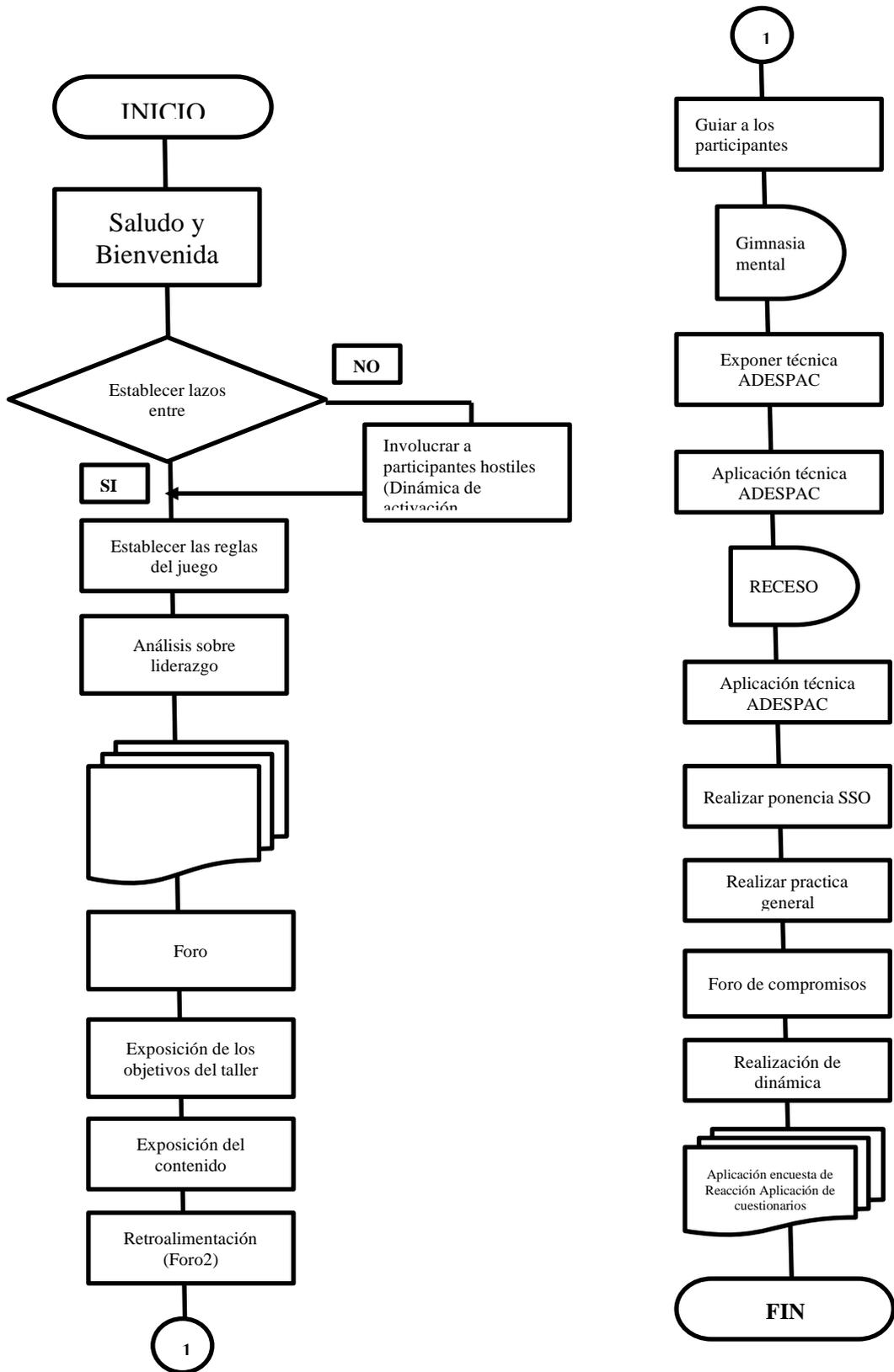
efectivos, sin embargo, los costos de implementación del taller subirían considerablemente. 30 participantes son adecuados considerando el número de integrantes del grupo de apoyo.

- ✓ **Educación.** Actividades diseñadas para mejorar a) el conocimiento y los conceptos, b) las creencias irracionales y actitudes anticuadas, c) las habilidades. La educación puede estar dirigida hacia el entendimiento de estos tres componentes en varias áreas de contenido: logro de la tarea, relaciones y conductas humanas y sociales, dinámica de procesos de la organización, y procesos de administración y control del cambio.
- ✓ **Participación.** para involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. Esto incrementa la calidad y aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, y promueve el bienestar de los colaboradores.
- ✓ **Responsabilidad creciente.** la responsabilidad mejora el desempeño, así cada actividad promoverá que los participantes se responsabilicen de su propia felicidad, de sus logros, de sus resultados...
- ✓ **Energía y optimismo crecientes.** Actividades que proporcionan energía a los participantes y las motivan por medio de visiones de nuevas posibilidades o de nuevos futuros deseados.

Descripción general de actividades

Para facilitar el proceso de aprendizaje, es decir, la fijación de nuevos conocimientos en la memoria de los asistentes; y que estos se materialicen en acciones, se realizarán las siguientes actividades agrupadas en tres etapas. (Cf. Flujograma)

Gráfico 16 Flujoograma del taller



Fuente: Investigación Directa
 Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

- ✓ **Prólogo**, para el inicio del trabajo con cada grupo si iniciará con un 'Rompehielos' (Pelota de nombres, Peluche-nombre, Sabor-nombre...), continuará con las 'Reglas del taller', luego la facilitadora negociará con los asistentes las reglas de juego (celulares apagados, no salir, llegar a tiempo en cada receso o actividad...)
- ✓ **Taller**, la información se intercala con ejercicios grupales e individuales de autoconocimiento y psicogimnasia. Dividiendo el tiempo en cinco partes que se corresponden cada una a las falencias diagnosticadas, para sistematizar todo en una 'Retroalimentación', en donde la facilitadora resumirá lo analizado en el taller, además se aplicará una encuesta de reacción que permitirá mejoras tanto para la institución como para el equipo de apoyo
- ✓ **Epílogo**, opiniones individuales sobre lo aprendido a manera de compromiso de cambios personales y grupales

Descripción específica de actividades

El buen o mal ambiente afecta el comportamiento y predispone positiva o negativamente, potenciando o limitando el rendimiento. Para una salud laboral adecuado se combinan tres factores, el equilibrio personal, la ergonomía en el entorno y la identificación con la organización (comunicación). Si los colaboradores están motivados por su entorno, conviven en un buen ambiente, gustan de sus funciones y están identificados con sus jefes, es decir, se pueden comunicar con ellos, solo entonces el rendimiento será el máximo. Es así que el taller versará sobre tres pilares fundamentales, mismo que pueden y deberán ser reemplazados por otros, según los resultados de la encuesta de Salud laboral, téngase en cuenta que no todas las empresas tendrán los mismos problemas, no todas tendrán el mismo clima.

Pilar 1.- Equilibrio personal, conocido como 'sanidad interior', 'sanidad del alma', procura en primera instancia reconocerse como un ser bueno-malo, con aciertos y errores, debilidades y fortalezas, para luego seguir con la aceptación de sí, y finalizar con el fortalecimiento del autoestima.

Pilar 2.- Comunicación, el acto de comunicarse va más allá de emitir sonidos en forma de palabras, es conocer y entrenarse en habilidades de comunicación digital y analógica lo que facilitará una comunicación asertiva de doble vía y con retroalimentación permanente.

Pilar 3.- Ergonomía, equilibrar la relación entre colaborador, trabajo y herramientas de trabajo, para producir o incrementar el confort del colaborador y evitar tanto accidentes laborales como enfermedades profesionales.

Sobre estos tres pilares se sustentan las siguientes actividades:

- ✓ **Prólogo**, El prólogo está diseñado para saludar, dar la bienvenida a los participantes, y realizar rompehielos o dinámicas de activación, según se requiera, y negociar las 'reglas de juego'.

Cuadro 20 Ejemplo de Rompehielos

EJEMPLO DE ROMPEHIELOS 'BOLA NOMBRE'
<ol style="list-style-type: none"> 1. Todas las actividades se realizaran en voz alta, y lo más rápido posible 2. Cada participante da su nombre. 3. La facilitadora con dos miembros de equipo de apoyo , el uno colocado al frente de la facilitadora y el otro colocado a la izquierda de la facilitadora, ejemplifican la dinámica, así: 4. La facilitadora arroja la pelota al equipo de apoyo 1 diciendo al mismo tiempo su nombre, luego la facilitadora gira en su lugar y da un aplauso. 5. Mientras tanto, el equipo de apoyo 1 luego de recibir la pelota tiene que volver a arrojarla a la persona que está a la izquierda de la facilitadora, es decir, a la izquierda de quien le arrojó la pelota, mientras dice el nombre de equipo de apoyo 2 en voz alta. 6. Equipo de apoyo 2 arroja la pelota diciendo en voz alta el nombre de la persona a la izquierda de equipo de apoyo 1, que en esta ocasión será ya uno de los participantes. 7. El rompehielos continúa hasta que todos memoricen los nombres de todos. 8. Si alguien deja caer la pelota, se tendrá en cuenta para otras dinámicas (penitencia)

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Cuadro 21 Ejemplo de Dinámica de Activación

EJEMPLO DE DINÁMICA DE ACTIVACIÓN 'BAILE CREATIVO'
<ol style="list-style-type: none"> 1. Esta dinámica se realizarán con un fondo de música electrónica (pistas) 2. Se utiliza cuando los participantes están cansados (bostezos, somnolencia...) o su atención empieza a dispersarse 3. Los participantes forman dos filas quedando frente los unos de los otros, dejando dos metros de distancia, la facilitadora con un miembro de equipo de apoyo ejemplificaran la dinámica así: 4. Pasa por la mitad del espacio dejado entre las filas ejecutando supuestos pasos de baile, eso sí, muy originales (gateando al ritmo de la música, corriendo, marchando, como contendientes de esgrima...) todo lo más rápido posible, al llegar al otro extremo se colocan al final de la fila y los demás recorren, la pareja que queda primera deberá pasar por las filas bailando creativamente. 5. Nadie excepto la facilitadora pueden hablar (lo hará para emitir frases de aliento, de activación, inyectando energía al ambiente, animando sobretudo la rapidez y la creatividad en los pasos), deberán ponerse de acuerdo en los movimientos sin palabras.

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

**Cuadro 22 Ficha de actividades #1
FICHA DE ACTIVIDADES #1 PRÓLOGO**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS			TIEMPO
		Material	Humano	Tecnológico	
Saludo y bienvenida	Reducir la ansiedad inicial de los participantes. Presentar al equipo de apoyo y facilitadora.		Empresa anfitriona- autoridades	Micrófono Amplificación	10 minutos
Rompehielos (bola- nombre)	Establecer lazos entre los participantes desconocidos.	2 pelotas suaves del mismo tamaño	Facilitadora y equipo de apoyo (EA)	Micrófono Amplificación	6 minutos
Dinámica de activación	Involucrar a participantes hostiles o reacios a participar	Música varios géneros	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación	9 minutos
Reglas de juego	Establecer la igualdad de condición de los participantes	Diapositivas	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	5 minutos

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

- ✓ **1ª parte diagnóstico**, cada personalidad difiere entre un individuo y otro, de la misma forma cada grupo tiene sus propias características por lo que se deberá analizarlo antes de comenzar el taller en sí.

Luego de un rápido análisis sobre liderazgo, en el que se enfatice que de uno u otro modo todo ser humano en cierto momento de su vida deberá ser líder, por lo que se debe procurar siempre ser consciente de la influencia y poder que se tiene respecto de otros. Las preguntas de la siguiente Cuadro facilitaran este autoconocimientos del tipo de liderazgo propio al tiempo que generará un sentido de empatía y entendimiento de quienes ocupan las jefaturas en ese momento.

Cuadro 23 Diagnóstico de liderazgo

DIAGNÓSTICO DE LIDERAZGO 'CUESTIONARIO YO TAMBIÉN SOY JEFE, YO TAMBIÉN ME EQUIVOCO'
PREGUNTAS QUE DEBO HACERME EN MI CALIDAD DE JEFE
1. Empatía ¿Soy capaz de colocarme en el lugar de la otra persona, para valorar sus puntos de vista?
2. Comunicación ¿Presento una escucha activa en la que tengo activados todos los sentidos para entender entre líneas? ¿Se utilizar correctamente la comunicación ascendente y descendente? ¿Qué entiendo por comunicación?
3. Autoestima. ¿Me siento valorado ante mis colaboradores por lo que soy, sin tener en cuenta el cargo que represento?
4. Autoconocimiento. ¿Se de antemano cómo serán mis reacciones? ¿Conozco mi forma de ser? ¿Se cómo me ven mis colaboradores?
5. Prepotencia. ¿Sé qué es la prepotencia, aplicada al trato diario con las personas que dependen de mí?
6. Sobrevalorar los propios puntos fuertes e ignorar los débiles. ¿Sabría enumerar cinco puntos fuertes y cinco débiles?
7. Responsabilidad compartida. ¿Cuándo alguno de mis colaboradores toma una decisión equivocada, asumo la responsabilidad de las consecuencias?
8. Refuerzos. ¿Refuerzo las actitudes de los colaboradores ante su proceder correcto y realizo las correspondientes acciones para modificar el incorrecto?
9. Aprendizaje permanente. ¿Qué hago para estar al día en formación e información?
10. Ambición ¿Coloco mis metas por encima de mis posibilidades?
11. Inteligencia emocional. ¿Conozco mis emociones y tengo control de ellas? ¿Estoy suficientemente automotivado? ¿Cómo aplico la empatía? ¿Y las habilidades sociales cómo se me dan?
12. Honestidad y ética personal. ¿Tengo una ética personal como punto de partida de mis actuaciones?

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

La manera de aplicar el cuestionario, es sencilla luego de repartidas las hojas con el cuestionario se dará la consigna de “por favor ser muy sincero al contestar las siguientes preguntas, no hay respuestas buenas o malas, cada uno conoce el grupo al que lidera y las circunstancias del mismo, es completamente personal así que procure no indicar sus respuestas a los demás participantes” solo cuando todos hayan terminado se iniciará un foro con participación voluntaria. La facilitadora indistintamente pedirá que una persona responda una pregunta de forma muy concreta. Las hojas de la encuesta con las respuestas, no serán recogidas será una herramienta para la reflexión personal y en casa de los participantes.

Cuadro 24 Ficha de actividades #2
FICHA DE ACTIVIDADES #2 DIAGNÓSTICO

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS			TIEMPO
		Material	Humano	Tecnológico	
Análisis sobre liderazgo	Concienciar a los participantes sobre la universalidad del liderazgo, es decir la influencia y poder que todos tienen respecto de otros	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	10 minutos
Aplicación de cuestionario "yo también soy jefe, yo también me equivoco"	Diagnosticar el liderazgo de los participantes	Cuestionario y esferográficos para cada participante	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación	7 minutos
Foro	Facilitar autoconocimientos del tipo de liderazgo propio al tiempo que se genera un sentido de empatía y entendimiento de quienes ocupan las jefaturas en ese momento	Música instrumental y suave de fondo	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	13 minutos

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

- ✓ **2ª parte autodestrucción**, la facilitadora utilizando las diapositivas que se presentan a continuación expondrá los objetivos que el taller procura, y el contenido en si sobre el autoconocimiento, autoaceptación y autoestima.

Gráfico 17 Diapositivas Autodestrucción



Todos estamos
mal hechos

¡Admitámoslo!

Si es así, YO prefiero
ser más ¡BESTIA!

y tu ¿qué prefieres?

- Casualidad
- Despiste (realmente buscabas el baño)
- Ignorancia
- Mal gusto
- Obligación

¡Cuidado!

- Perder el tiempo
- Perder tu inocencia
- Cambiar tu visión de la vida
- Cambiar tus amistades
- De pensar, reflexionar y ojalá actuar...

sobretudo...

RISAS

- Para sanar heridas del alma
- Sanar heridas del corazón
- Liberarse de traumas
- De complejos

Créalo o no!

**ES POSIBLE CURARSE A
TRAVÉS DE LA RISA**

- Reírse primero de uno mismo
- No tomarse a si mismo tan enserio
- Ver las cosas de una forma más positiva

y sobretudo...

Entonces...¿realmente quieres ser **más humano?**

- ¿Más chismoso (a)?
- ¿Más acomplejado?
- ¿Con más traumas?
- ¿Con más prejuicios?
- ¿Con más estereotipos?
- ¿Más criticón (a)?

Llegaste a este taller
por...?

¡Di la verdad!

Si sigues aquí

Corres el riesgo de:

¿Qué ganas si
te quedas?

¿y para qué?

REGLAS DE JUEGO

¡Para todos!

**NO CONVIERTA POR
VOLUNTAD PROPIA SU
VIDA EN UN VALLE DE
LÁGRIMAS NI EN UN
CAMPO DE BATALLA**

APRENDA A:
REÍRSE MÁS Y
A SUFRIR MENOS

LA ÚNICA GUERRA QUE HOY
SE LIBRARÁ ES

¡EN CONTRA DE **SUS PROPIOS**
TRAUMAS Y DEMONIOS!

En definitiva...
Este no es un taller
de
AUTOSUPERACIÓN

Es un taller de:

AUTO-DESTRUCCIÓN

TÚ

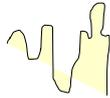
¿Qué te comprometes a
destruir hoy?

- ¿el chismoso (a) que vive en ti?
- ¿el acomplejado (a) que vive en tu mente?
- ¿los traumas?
- ¿tus prejuicios?
- ¿los estereotipos que te mantienen alejado de la felicidad?
- ¿al criticón (a) que vive en tu alma?

¿Qué quieres tú ?

Festival de la risa

Festival del
despecho



Elizabeth Punguil Cousin

lizecuador@hotmail.com

091 77 99 20

095 077 037

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Cuadro 25 Ficha de actividades #3

FICHA DE ACTIVIDADES #3AUTODESTRUCCIÓN					
ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS			TIEMPO
		Material	Humano	Tecnológico	
Exponer los objetivos del taller	Socializar los objetivos que el taller procura.	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	2 minutos
Exponer el contenido (autoconocimiento, autoaceptación, autoestima)	Guiar a los participantes en un proceso de autoconocimiento, autoaceptación y autoestima	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	30 minutos
Foro	Retroalimentar la información y formación aprendida	Música instrumental y suave de fondo	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	13 minutos

**Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)**

- ✓ **3ª parte automotivación**, a través de varias técnicas de entrenamiento y psicoterapia grupal: Programación Neurolingüística y Neurosemántica aplicada, Psicoterapia Grupal, Psicogimnasia...y luego de haber trabajado el autoconocimiento, se inicia un proceso de autoaceptación para concluir en estabilizar el autoestima.

Esto porque solamente cuando estén bien consigo podrán estar bien con otros, solo cuando acepten sus errores dejen de señalar los errores de otros, solo cuando se respeten a si respetaran a otros (Cf. Biblia, libro del evangelio según san Mateo capítulo 22 verso 40; libro del evangelio según san Marcos capítulo 12 verso 34; libro del evangelio según san Lucas capítulo 10 verso 27).

La manera en la que ellos se perciben se refleja en cómo perciben a otros, la manera en la que se tratan a si se reflejará en el trato que tengan con otros, su incapacidad de perdonar a otros es por la incapacidad de autoperdonarse, su baja intolerancia a la frustración los convierte en exigentes con los resultados propios y de otros.

Cuadro 26 Ejemplo de ejercicio de gimnasia mental
EJEMPLO DE EJERCICIO DE GIMNASIA MENTAL
'ABECEDARIO CARDINAL'

1. Esta dinámica se realiza en parejas, donde alternadamente el uno será entrenador y el otro competidor
2. El entrenador motivar al competidor para que al tiempo en el que lee en voz alta la siguiente Cuadro (el abecedario) pueda realizar con sus brazos y piernas los movimientos que indican las letras D=derecha, I=izquierda, J=juntas
3. Se intercambian los roles.
4. Se realiza una competencia eliminatoria de parejas, recibiendo un castigo con cada error como un pellizco o un tirón de cabello. Hasta obtener la pareja campeona

A	B	C	D	E
D	I	J	I	J
F	G	H	I	J
J	D	I	D	J
K	L	M	N	O
I	J	D	I	D
P	Q	R	S	T
J	I	J	D	I
U	V	W	X	Y
I	J	D	I	D

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Cuadro 27 Ejemplo de ejercicio de gimnasia mental

**EJEMPLO DE EJERCICIO DE AUTOCONOCIMIENTO
'RADIOGRAFÍA'**

1. Cada participante recibe una hoja en la que completará los espacios en atención al siguiente requerimiento:
2. Escriba las tres cosas que más ama, que más le agradan de usted, pueden ser de su físico o de su personalidad.
3. Frente a esta lista, escriba cinco cosas que detesta de las tres primeras. La siguiente Cuadro es un ejemplo, habrán participantes que prefieran escribir solamente de aspectos propios de su cuerpo, o únicamente de su personalidad.
4. Los participantes recibirán las hojas solamente con las líneas sobre las que deberán escribir.
5. Se evitará en los participantes el negar que existan aspectos de su vida que detesten, se promueve la sinceridad consigo mismo.

Me gusta de mí.	Detesto de mi
Mis piernas	<i>Tengo que depilarme</i>
	<i>No me gusta usar minifalda</i>
	<i>Los tacones cansan mucho</i>
	<i>Varices</i>
	<i>Manchas</i>
Mi paciencia	<i>La gente se abusa</i>
	<i>Me toca esperar mucho</i>
	<i>Pierdo tiempo en cosas poco importantes</i>
	<i>Dejo de hacer cosas importantes</i>
	<i>Piensan que soy tonta</i>
Mi trabajo	<i>Subalternos</i>
	<i>Papeleo</i>
	<i>Permisos</i>
	<i>Horario estricto</i>
	<i>Inestabilidad</i>

6. Una vez que todos los participantes llenen su hoja, (máximo 10 minutos), en círculo cada uno expone su radiografía, mientras todos escuchan con respeto, el participante que esté hablando estará en el centro del círculo.
7. Quien primero expone su radiografía será un miembro del equipo de apoyo
8. Luego de que todos conozcan quien es realmente esa persona, el participante leerá de corrido de la siguiente manera.
Tengo que depilarme, no me gustan las minifaldas, los tacones cansan mucho, tampoco me gustan las varices y manchas pero AUN ASÍ QUIERO A MIS PIERNAS.
9. Esto permitirá a los participantes, conocerse y aceptarse con aciertos y errores, con defectos y virtudes

**Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)**

Cuadro 28 Ficha de actividades #4

FICHA DE ACTIVIDADES #4AUTOMOTIVACIÓN					
ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS			TIEMPO
		Material	Humano	Tecnológico	
Radiografía (autoconocimiento -autoaceptación)	Guiar a los participantes en un proceso de autoconocimiento , utoaceptación y autoestima.	Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora Participantes y EA	Micrófono Amplificación	30 minutos
Gimnasia mental	Reemplazar la carga emocional (provocada por la actividad anterior) por carga física y mental	Música electrónica Hojas	Facilitadora Participantes y EA	Micrófono Amplificación	20 minutos

Fuente: Investigación Directa

Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

- ✓ **4ª parte comunicación asertiva**, que los colaboradores tengan la capacidad de ser equilibrados, sin permanecer ni en su rol pasivo, donde aceptan toda forma de acoso laboral, ni en su rol agresivo, donde permanentemente están a la defensiva, atacando antes de ser atacados.

Cuadro 29 Ejemplo de técnicas de asertividad

EJEMPLO DE TÉCNICAS DE ASERTIVIDAD 'ADESPAC'

Utilice la técnica ADESPA, teniendo en cuenta una persona (compañero del trabajo o jefe), y un problema específico.

Analice su necesidad. Esto quiere decir que debe hacer un examen a conciencia de las cosas que desea que cambien a su alrededor o de las actitudes que deben ser corregidas.

Describa concretamente los hechos. Puede ser que un discurso largo le desahogue, pero le desviará de sus objetivos. Así es que atienda una cosa a la vez. Expresé concretamente un hecho o una conducta.

Empático con sus colaboradores. Analice los sentimientos que pueden estar provocando las acciones y hágaselo saber para que esté al tanto de que usted comprende sus sentimientos y si hay algún error de percepción, este ejercicio le dará la oportunidad de que él o ella le aclaren la razón real de su comportamiento.

Sienta. Expresé sus sentimientos. Comente también, lo que las acciones de su colaborador le provocan. Muchas veces se cometen errores al tratar a las personas porque no se sabe cómo se sienten los demás, a menos que lo digan. Si se aprende a expresar adecuadamente los sentimientos, las otras personas sabrán de qué manera se desea ser tratado(a).

Proponga soluciones. Cuando se analiza adecuadamente una acción, también se logra identificar la conducta que se supone apropiada para la situación, o al menos el comportamiento que se espera. Proponga entonces, alternativas de solución, que puedan servirle a la otra persona para corregir sus errores. Piense que muchas veces los cambios no se dan, porque simplemente no se sabe cómo hacerlo.

Advierta las consecuencias. Advierta también que existen consecuencias, tanto positivas como negativas. Toda acción genera una reacción y la asertividad es la capacidad de hacer valer los derechos y de esa cuenta los demás deben saber que si no enmiendan su comportamiento para con los demás existen consecuencias que debe enfrentar.

Consistencia. Sea consistente con las consecuencias y cumpla con lo que ha ofrecido. Por eso debe revisar adecuadamente lo que está ofreciendo para reforzar el comportamiento (tanto de forma positiva como negativa) debido que si usted transige, perderá credibilidad.

Fuente: Bailey Neicy <http://www.chasesores.net/asertividad.htm>.

Elaborado por: Elizabeth Punguil Cousin.

En conclusión, los jefes deben potenciar que el colaborador adopte un estilo asertivo siendo ellos mismos constantes en el uso de la asertividad. Instaurando un ambiente de diálogo y discusión en el que enseñen a sus colaboradores a tomar sus propias decisiones y asumir las consecuencias de sus actos.

Cuadro 30 Ficha de actividades #5

FICHA DE ACTIVIDADES #5 COMUNICACIÓN ASERTIVA					
ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS			TIEMPO
		Material	Humano	Tecnológico	
Exponer sobre la técnica ADESPAC	Entregar una herramienta útil a los participantes para la negociación y manejo de conflictos, a través de la asertividad. 'aprender escuchando'	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	10 minutos
Ejemplificar la técnica ADESPAC	Llevar la teoría hacia casos prácticos. 'Aprender mirando'	-	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación	5 minutos
Aplicación de la técnica ADESPAC	Afianzar los conocimientos en los participantes, a través del: 'Aprender haciendo'	Música instrumental y suave de fondo	Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	15 minutos

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

- ✓ **5ª parte higiene laboral**, El estar en una sola posición en el trabajo por muchas horas o realizar movimientos repetitivos durante todo el día ocasiona lesiones que afectan en el ámbito laboral y personal, ya que presentar dolor o disconfort por muchas horas, ya sea en la muñeca, ojos, hombro, espalda... afecta no solo físicamente sino también psicológicamente.

Además de estos ejercicios para muñeca y columna, existen otros ejercicios para evitar por ejemplo el cansancio de los ojos producto de las largas jornadas frente al computador. Cerrar muy fuerte los ojos e imaginar un punto distante, concentrarse en él, luego abrirlos tratar de ver el punto imaginario, repitiendo este sencillo ejercicio 3 o 4 veces la visión será más clara. Una variante sería no imaginar el punto distante, sino buscar a través de la ventana de la oficina o por los pasillos el punto más distante que nuestros ojos alcanzan, concentrarse, luego ver la pantalla y volver a ver el punto distante.

Finalmente, la facilitadora resume de manera concisa los contenidos (prologo, diagnóstico, autodestrucción, automotivación, comunicación asertiva, e higiene laboral), esto motivará a que en el epilogo los participantes inicien un foro, del que se desprenderá un compromiso, o varios.

Cuadro 31 Ficha de actividades #6

FICHA DE ACTIVIDADES #6 HIGIENE LABORAL					
ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS			TIEMPO
		Material	Humano	Tecnológico	
Ponencia sobre SST	Informar a los participantes sobre riesgos ergonómicos y 'clínica de huesos'	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	7 minutos
Demostración práctica de ejercicios	Prevenir discomfot ergonómico	Colchoneta Silla Escritorio	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación	3 minutos
Práctica general.	Afianzar los conocimientos en los participantes.	Colchonetas Sillas Música instrumental suave	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	20 minutos

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

- ✓ **Epílogo**, opiniones individuales sobre lo aprendido a manera de compromiso de cambios personales y grupales. Y retomando las diapositivas de la autodestrucción, se negocia con los participantes sus compromisos personal y grupal. Se cierra con una dinámica, que refuerce el ambiente de sinergia, respeto y afecto generados durante el taller.

Cuadro 32 Ejemplo de dinámica de refuerzo

Ejemplo de dinámica de refuerzo 'NO SÉ'	
1.	Facilitadora y un miembro de equipo de apoyo, ejemplifican, así.
2.	Facilitadora pregunta a equipo de apoyo ¿sabes que es un abrazo?
3.	Equipo de apoyo responde 'No, no sé'
4.	Mientras facilitadora se acerca y abraza a equipo de apoyo le dice 'Esto es un abrazo'
5.	Equipo de apoyo responde 'No entendí'
6.	Nuevamente la facilitadora se acerca y abraza a equipo de apoyo le dice 'Esto es un abrazo'
7.	Ahora, el proceso se repite entre equipo de apoyo y un participante, así hasta que todos hayan abrazado a todos.

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Cuadro 33 Ficha de actividades #7
FICHA DE ACTIVIDADES #7 EPÍLOGO

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS			TIEMPO
		Material	Humano	Tecnológico	
Foro de compromisos (personal y grupal)	Retroalimentar lo aprendido, experimentado y reflexionado durante el taller, individualmente.	Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	15 minutos
Retomar diapositivas de autodestrucción para negociar compromisos	Reforzar en los participantes lo aprendido, experimentado y reflexionado durante el taller.	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora y participantes	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	10 minutos
Dinámica de refuerzo	Reforzar el ambiente de sinergia, respeto y afecto generados durante el taller.	Música instrumental y suave de fondo	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	7 minutos

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Métodos de evaluación del taller

Para evaluar si el objetivo del Taller se cumplió, la facilitadora sugiere la aplicación de las tres evaluaciones de DOLAN (1999): la *Encuesta de Reacción* que evalúa la logística de organización del evento, se aplica al finalizar cada taller, la *encuesta de Conocimiento* que evalúa comparativamente cuanto conocían los participantes antes del taller y cuanto conocen después, y los resultados de la *Encuesta de aplicación o de resultados* aplicada a los seis meses después de las reuniones individuales, esta evalúa cuanto del conocimiento fue interiorizado y llevado a la práctica. La encuesta de resultados significaría una nueva evaluación del Salud laboral de la MCG. Desde distintos ángulos, miden tanto el desenvolvimiento como los resultados del Taller, en atención a temas específicos como: el nivel de conocimiento sobre Comunicación, Relaciones intra e interpersonales y DME de los participantes, y si este conocimiento luego de un tiempo se utiliza en las labores diarias dentro y fuera de la MCG.

Encuesta de reacción

En esta encuesta, según Kirkpatrick (1999), los participantes se pronuncian respecto de su opinión sobre el relator (facilitadora), su discurso, metodología de enseñanza, el contexto conceptual en que se situó la capacitación o taller. Esta situación, sumada a otras variables, tales como la mayor o menor homogeneidad de conocimientos de los participantes, las condiciones físicas en que se realizó la acción, y otras que pueden contribuir a distorsionar los resultados que se logren al procesar las “encuestas” individuales obligan una reflexión muy cuidadosa de las conclusiones alcanzadas.

Para evitar sesgar la información esta se aplica inmediatamente terminado el taller, para mantener la objetividad de las respuestas lo realiza un representante de la empresa anfitriona, no relacionado directamente a la organización del taller y en ausencia de la facilitadora y el grupo de apoyo. Promoviendo así que los participantes sean muy sinceros al momento de calificar e informándoles que esto servirá para mejora en próximos talleres, por lo tanto todas las sugerencias y comentarios son importantes y bienvenidos.

La información resultante será compartida entre los anfitriones, la facilitadora del taller y el equipo de apoyo. El siguiente es un modelo que queda sometido a modificaciones necesarias para las partes y las circunstancias propias del grupo.

Cuadro 34 Modelo de encuesta de reacción

TALLER DE AUTODESTRUCCIÓN EVALUACIÓN DE REACCIÓN			
Instrucciones: POR FAVOR, EN CADA PREGUNTA RESPONDA COLOCANDO UNA X EN LA RESPUESTA QUE USTED CONSIDERE SE AJUSTE MÁS A SU FORMA DE PENSAR.			
ÍTEM	RESPUESTA		
	Excelente	Bueno	Malo
1. La logística fue:			
2. El local en el que dicto el Taller es:			
3. El horario en el que dicto el Taller es:			
4. La facilitadora es:			
5. El cumplimiento del programa fue:			
6. El refrigerio fue:			
7. La organización del Taller fue:			
	Adecuados	Inadecuados	
8. Los temas abordados en el Taller son:			
9. El método utilizado por la facilitadora es:			
10. El tono de voz utilizado por la facilitadora es fue:			
		SI	NO
11. Asistiría a un nuevo Taller organizado por la MCG			
12. En qué temas le gustaría ser capacitado:			
-			
-			
-			
1. Los temas tratados contribuyen a su conocimiento sobre:		_Comunicación _Relaciones intrapersonales _Relaciones interpersonales DME	
SUGERENCIAS Y COMENTARIOS			

**Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)**

Encuesta de conocimiento

Ésta encuesta se realiza en dos partes, la primera antes del Taller, mide cuanto conoce el participante sobre el tema a tratarse antes de recibir la información. La segunda parte, se realiza al siguiente día del Taller, mide cuanto saben los participantes del taller después de recibir la información, cuánto comprendieron acerca de los temas relacionados a Comunicación, relaciones intra e interpersonales y DME. DOLAN (1999), afirma que en este tipo de encuesta se realiza la medición y evaluación de los logros de la capacitación o taller y de la competencia de los participantes al finalizar la actividad de

capacitación. Trata de responder qué conocimientos, habilidades se han aprendido y qué actitudes se han cambiado.

Cuadro 35 Modelo de encuesta de conocimiento

TALLER DE AUTODESTRUCCIÓN EVALUACIÓN DE REACCIÓN		
Fecha:.....		
TEMA	ÍTEM	RESPUESTA
Comunicación	1. Defina comunicación	
	2. Escriba los tipos de comunicación que conoce	
	3. Puede comunicarse con su jefe	
	4. Puede comunicarse con sus compañeros de trabajo	
	5. Su jefe puede comunicarse con usted	
	6. Sus compañeros pueden comunicarse con usted.	
	7. Cuantos hemisferios tiene su cerebro y para qué sirve cada uno	
Relaciones intrapersonales	8. Enliste sus 10 defectos, los que más odie	
	9. Enliste sus 10 virtudes, los que más ama	
	10. De tener las posibilidades que cambiaría en su persona	
	11. Cuál es su opinión acerca de expresar sus sentimientos en público	
Relaciones interpersonales	12. Enliste los 10 defectos, los que más odie en sus compañeros y jefe	
	13. Enliste las 10 virtudes, las que más odie en sus compañeros y jefe	
	14. De tener las posibilidades que cambiaría en su sus compañeros y jefe	
DME	15. Que son los DME	
	16. Puede prevenir que su puesto de trabajo afecte su salud	
	17. Conoce que enfermedades podría provocar en usted su puesto de trabajo, enumere algunas	

**Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)**

Encuesta de aplicación o de resultados

Esta evolución se realiza seis meses después de la primera evaluación de Salud laboral en la MCG. Según Dolan, Schuler, Valle (1999), la evaluación de aplicación de conocimientos se mide los resultados finales que se obtienen como consecuencia de la asistencia de los participantes a una actividad capacitadora. Su aplicación es útil en la medida que se haga efectiva luego de transcurrido un tiempo desde que concluyó la acción de capacitación, de manera que se puedan apreciar los conocimientos, habilidades o conductas que quedaron consolidadas en el participante y que, efectivamente, la persona está aplicando a su quehacer laboral con logros se incrementó en la productividad, mejoras en el ambiente de trabajo, u otras variables que se relacionen con el respectivo curso. Como ya fue mencionado, esta evaluación se realizará aplicando nuevamente el cuestionario, con el que se diagnosticó el Salud laboral de la MCG.

Cuadro 36 Ficha de actividades #8

FICHA DE ACTIVIDADES #8 EVALUACIÓN				
ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS		TIEMPO
		Material	Humano	
Encuesta de reacción	Evaluar la logística de organización del evento.	Hojas Esferográficas	Participantes y empresa anfitriona	5 minutos
Encuesta de conocimiento pre taller	Evaluar comparativamente cuanto conocen los participantes antes y después del taller	Hojas Esferográficas	EA y participantes	10 minutos
Encuesta de conocimiento post taller		Hojas Esferográficas	EA y participantes	10 minutos
Encuesta de aplicación o de resultados	Evaluar cuanto conocimiento fue interiorizado y llevado a la práctica después de tres meses.	-	Empresa anfitriona	-

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Resumen de actividades del taller

De las Fichas de Actividades, se determina el número de horas que se requiere tanto de la capacitadora como del Equipo de Apoyo, además de cuantos y cuales recursos materiales y tecnológicos se requiere. Se podrá ir paso a paso comprobando permanentemente el cumplimiento de los objetivos de cada parte y cada actividad que componen el taller.

Cuadro 37 Ficha de actividades Resumen

FICHA DE ACTIVIDADES RESUMEN					
ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS			TIEMPO
		Material	Humano	Tecnológico	
Saludo y bienvenida	Reducir la ansiedad inicial de los participantes. Presentar al equipo de apoyo y facilitadora.		Organizador del evento/ autoridades	Micrófono Amplificación	10 minutos
Rompehielos (bola nombre)	Establecer lazos entre los participantes desconocidos.	2 pelotas suaves del mismo tamaño	Facilitadora y equipo de apoyo (EA)	Micrófono Amplificación	6 minutos
Dinámica de activación	Involucrar a participantes hostiles o reacios a participar	Música varios géneros	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación	9 minutos
Reglas de juego	Establecer la igualdad de condición de los participantes	Diapositivas	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	5 minutos
Análisis sobre liderazgo	Concienciar a los participantes sobre la universalidad del liderazgo, es decir la influencia y poder que todos tienen respecto de otros	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	10 minutos
Aplicación de cuestionario "yo también soy jefe, yo también me equivoco"	Diagnosticar el liderazgo de los participantes	Cuestionario y esferográficos para cada participante	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación	7 minutos
Foro	Facilitar autoconocimientos del tipo de liderazgo propio al tiempo que se genera un sentido de empatía y entendimiento de quienes ocupan las jefaturas en ese momento	Música instrumental y suave de fondo	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	13 minutos
Exponer los objetivos del taller	Socializar los objetivos que el taller procura.	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	2 minutos
Exponer el contenido (autoconocimiento, autoaceptación, autoestima)	Guiar a los participantes en un proceso de autoconocimiento, autoaceptación y autoestima	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	30 minutos
Foro	Retroalimentar la información y formación aprendida	Música instrumental y suave de fondo	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	13 minutos
Radiografía (autoconocimiento/autoaceptación)	Guiar a los participantes en un proceso de autoconocimiento, autoaceptación y autoestima.	Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora Participantes y EA	Micrófono Amplificación	30 minutos
Gimnasia mental	Reemplazar la carga emocional (provocada por la actividad anterior) por carga física y mental	Música electrónica Hojas	Facilitadora Participantes y EA	Micrófono Amplificación	20 minutos
Exponer sobre la técnica ADESPAC	Entregar una herramienta útil a los participantes para la negociación y manejo de conflictos, a través de la asertividad. 'aprender escuchando'	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	10 minutos
Ejemplificar la técnica ADESPAC	Llevar la teoría hacia casos prácticos. 'Aprender mirando'	-	Facilitadora y EA	Micrófono	5 minutos

				Amplificación	
Aplicación de la técnica ADESPAC	Afianzar los conocimientos en los participantes, a través del: 'Aprender haciendo'	Música instrumental y suave de fondo	Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	15 minutos
Receso/refrigerio	Proveer de un tiempo para la interacción de los participantes y el intercambio de opiniones	Refrigerio	Empresa anfitriona		30 minutos
Ponencia sobre SST	Informar a los participantes sobre riesgos ergonómicos y 'clínica de huesos'	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	7 minutos
Demostración práctica de ejercicios	Prevenir discomfort ergonómico	Colchoneta Silla Escritorio	Facilitadora y EA	Micrófono Amplificación	3 minutos
Práctica general.	Afianzar los conocimientos en los participantes.	Colchonetas Sillas Música instrumental suave	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	20 minutos
Foro de compromisos (personal y grupal)	Retoolimentar lo aprendido, experimentado y reflexionado durante el taller, individualmente.	Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	15 minutos
Retomar diapositivas de autodestrucción para negociar compromisos	Reforzar en los participantes lo aprendido, experimentado y reflexionado durante el taller.	Diapositivas Carpetas Hojas Esferográficos	Facilitadora y participantes	Micrófono Amplificación Proyector Computador portátil	10 minutos
Dinámica de refuerzo	Reforzar el ambiente de sinergia, respeto y afecto generados durante el taller.	Música instrumental y suave de fondo	Facilitadora Participantes y EA	2 Micrófonos Amplificación	7 minutos
Encuesta de reacción	Evaluar la logística de organización del evento.	Hojas Esferográficos	Participantes y empresa anfitriona	-	5 minutos
Encuesta de conocimiento pre taller	Evaluar comparativamente cuanto conocen los participantes antes y después del taller	Hojas Esferográficos	EA y participantes	-	10 minutos
Encuesta de conocimiento post taller		Hojas Esferográficos	EA y participantes	-	10 minutos
Encuesta de aplicación o de resultados	Evaluar cuanto conocimiento fue interiorizado y llevado a la práctica después de tres meses.	-	Empresa anfitriona	-	-
Imprevistos	Solventar cualquier eventualidad	-	-	-	18 minutos
	TOTAL	Esferográficos Carpetas Hojas Cd música instrumental y electrónica Sillas Colchonetas	Organizador del evento (empresa anfitriona) Facilitadora EA Participantes	2 micrófonos Amplificación Computador portátil Proyector flash memory	320 minutos (8 horas pedagógicas)

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Recursos necesarios para el taller

En el siguiente cuadro se presentan los requerimientos humano, material y tecnológico necesarios para la puesta en marcha del Taller de Autodestrucción.

Cuadro 38 Recursos necesarios para el taller

RECURSO HUMANO	
Cantidad	Profesional
1	Psicólogo industrial
2	Psicólogos clínicos
2	Asistentes logísticos
RECURSOS MATERIALES	
Cantidad	Detalle
1 resma	Papel bond
12	Papelotes
6	Marcadores permanentes
3	Tizas líquidas
1	Flash memory
500	Fotocopias
40	Impresiones
2	Cd's de música
RECURSO TECNOLÓGICO	
Cantidad	Detalle
1	Proyector
1	Computador portátil
2	Micrófonos

Fuente: Investigación Directa

Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Presupuesto del taller

Seguido se detallan: valor unitario , valor total de cada uno de los requerimientos para el Taller de Autodestrucción, mismo que contarán con el financiamiento de la Jefatura de Recursos Humanos, que tiene un monto asignado exclusivamente para el entrenamiento y capacitación de sus colaboradores.

Cuadro 39 Presupuesto

RECURSO HUMANO					
Cantidad	Profesional	Horas reloj	Honorarios por hora	Honorarios individuales	honorarios totales
1	Psicólogo industrial	4	100	400	400.00
2	Psicólogos clínicos	3	100	300	600.00
2	Asistentes logísticos	3	25	75	150.00
RECURSOS MATERIALES					
Cantidad	Detalle	Precio unitario		Precio total	
1 resma	Papel bond	4.00		4.00	
1	Flash memory	12.00		12.00	
500	Fotocopias	0.04		20.00	
40	Impresiones	0.10		4.00	
2	Cd's de música	7.00		14.00	
RECURSO TECNOLÓGICO					
Cantidad	Detalle	Precio unitario		Precio total	
1	Proyector	600		600	
1	Computador portátil	690		690	
2	Micrófonos	40		80	
TOTAL PRESUPUESTO					2574.00

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

Operatividad del programa

Cuadro 40 Operatividad del programa

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	SEMANAS 2014-2015												RESPONSABLE	INVOLUCRADOS	
			M	J	J	A	S	O	N	D	E	F					
Reunión con todos los involucrados con el programa	Presentar programa a los involucrados	Individual Grupal participativa														Investigadora	Directivos Colaboradores con discapacidad
Aprobación por las autoridades	Lograr la aceptación de las autoridades para aplicar el programa	Individual Grupal participativa														Directivos	Directivos
Gestión de recursos	Disponer de los recursos necesarios para la implementación y continuidad del programa..	Individual														Investigadora	Directivos
Socialización del programa en la compañía	Involucrar a todos los administrativos y operativos	Individual Grupal participativa														Investigadora	Colaboradores administrativos y operativos
Aplicación del programa	Desarrollar las actividades con los colaboradores con discapacidad para mejorar sus calidad de vida laboral	Individual Grupal Participativa														Investigadora GTH SSO	Colaboradores con discapacidad
Evaluación de la aplicación del programa	Determinar el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores con discapacidad.	Individual Grupal participativa														Investigadora	Colaboradores con discapacidad

Fuente: Investigación Directa

Elaboración: Elizabeth Punguil Cousin (2014)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, W. (1977) *La personalidad: su configuración y desarrollo* paginas citado en Polaino, A.; Cabanyes, J. y del Pozo A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. España: Ediciones Rialp, (p 195)
- Anderson y Anderson. *Técnicas proyectivas del diagnóstico Psicológico*. España: Ed. Rialp.
- Aparicio, M. (2001). *Evaluación de la personalidad mediante el modelo de Theodore Millon en el ámbito laboral*. Memoria presentada para optar al grado de Doctor, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Ávila Baray, H. (2006), Introducción a la metodología de la investigación. Editado por eumed.net. Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006c/203/
- Bañuelos, M. (1989). *Personalidad y carácter* España: Ediciones Morata. (p17)
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. España: Editorial UOC, Editorial de la Universitat Oberta de Catalunya. (436 páginas)
- Carrión, M., López, F., Pando, M. (2007). *Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R*. España: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA. Mollet del Vallès.
- CONADIS <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Davis, Keith y Newstrom, John (1999) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial: McGraw-Hill. Décima edición. 647paginas
- Dresch, V. (2006). *Relaciones entre personalidad y salud física-psicológica: diferencias según sexo-genero, situación laboral y cultura-nación*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Ellis, Albert y Bernard, Michael (2006). "Rational Emotive Behavioral Approaches to Childhood Disorders.Theory, Practice and Research". SpringerScienceBusiness Media, Inc. EUA
- Garrido, L. (1984). *Deficiencia Mental, Diagnóstico y Programación Recuperativa*. España: Colección Educación Especial, N° 22,.
- Gaviria, P. (2004). *Una mirada a la persona con discapacidad desde la perspectiva ecológica*. Colombia: Registro para Localización y Caracterización de las personas con discapacidad.

- Giuliano, J. (1997). *Diseño Organizacional Eustrésico para la división andina de CODELCO CHILE*. Ingeniero Civil Industrial. Santiago, Universidad de Santiago de Chile. (p 18,19,20,92)
- Gómez, L. (2013). Revistalideres.ec 06/05/2013 tomado de: http://www.revistalideres.ec/rrhh/acoso-laboral-costos-oficina-mobbing_0_914308587.html.
- Guerrero, J., Cañedo, R., Rubio, S., Cutiño, M., Fernández, D. (2006). *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*. Acimed. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm Consultado: 15 abril 2014.
- Keith, D. y Newstron, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional*. EEUU: McGraw – Hill. (p 445 – 472)
- Lachwitz, K. y Breitenbach, N. (2002). *Derechos humanos y discapacidad intelectual*, Francia: Ferney-Voltaire. Inclusión Internacional.
- Lahera, M. y Góngora, J. (2002). *Factores psicosociales, identificación de situaciones de riesgo*. España: Instituto Navarro de Salud Laboral.
- LA PÁGINA DE LA VIDA extraída de <http://www.proyectopv.org/> 17 de julio 2014
- López, N. (2011). *Estilos de personalidad en estudiante que ingresan a la carrera de psicología de la Universidad Abierta Interamericana, Rosario, provincia de Santa Fe*. Tesis presentada para optar al título de licenciado en psicología, Universidad Abierta Interamericana, Rosario, Santa Fe, Argentina
- Observatorio permanente de riesgos laborales. (2008). Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector de sanidad: atención especializada. UGT. (p. 42)
- OMS (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*, artículo web http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Ginebra:
- Palella, S. y Martins F. (2010) Metodología De Investigación Cuantitativa. Venezuela: FEDUPEL,
- Pando Moreno, Manuel; Aranda Beltrán, Carolina; Preciado Serrano, Lourdes; Franco Chávez, Sergio A.; Salazar Estrada, José Guadalupe. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en

el trabajo (ivapt-pando). Enseñanza e Investigación en Psicología, julio-diciembre, 319-332.

Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S., Salazar, J. (2006). *El inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). Primera validación*. En: Carrión García MA, López Barón F, Pando Moreno M. *Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R*. Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA. Mollet del Vallés. Barcelona; 2007.

Peñaloza, F.y Araya, D. (1994). *El Balance Social como instrumento de medición de la Calidad de Vida en la Organización*. Chile: Administradores de Personal., Universidad de Santiago de Chile. (p 49, 96, 97, 101)

Pérez, A.; Rubio, V. y Gómez, M. (2014). *Cuestionario Salamanca para evaluación de Trastornos de la Personalidad, Sociedad Española para el Estudio de los Trastornos de Personalidad publicado por la Fundación para la Investigación en Psicoterapia y Personalidad*. Disponible en: <http://www.fundipp.org/test>

Quintanilla, B. (2003). *Personalidad madura: temperamento y carácter*. México: Publicaciones Cruz O., S.A. (p 31ss)