



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS**  
**INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL  
OPERATIVO DE LOS TALLERES DEL GAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA.**

Proyecto de Titulación presentado previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial.

**Autor:**

Samaniego Jiménez Víctor Hugo

**Tutora:**

Ing. Xiomara Alejandra Zambrano Navarrete Ms.C.

**LATACUNGA – ECUADOR**

**Marzo 2022**



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi



Ingeniería  
Industrial

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **SAMANIEGO JIMÉNEZ VÍCTOR HUGO** con cédula de ciudadanía **180503060-6** declaro ser el autor del presente proyecto de investigación: **“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LOS TALLERES DEL GAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA”**, siendo **Ing. Xiomara Alejandra Zambrano Navarrete Ms.C** tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

---

**Samaniego Jiménez Víctor Hugo**

**C.I: 180503060-6**



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi



Ingeniería  
Industrial

### **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE TITULACIÓN**

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título: “**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LOS TALLERES DEL GAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA**”, de **Samaniego Jiménez Victor Hugo** de la Carrera de Ingeniería Industrial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicada de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, marzo, 2022

-----  
**Ing. Xiomara Alejandra Zambrano Navarrete Ms.C.**

**C.I: 1313058453**



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi



Ingeniería  
Industrial

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la facultad de **Ciencias De La Ingeniería y Aplicadas**; por cuanto, el postulante: **Samaniego Jiménez Víctor Hugo**, con cedula de ciudadanía: **180503060-6**, con el título de Proyecto de titulación: **“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LOS TALLERES DEL GAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

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

Latacunga, Marzo del 2022

Para constancia firman:

**Lector 1 (Presidente)**  
PhD. Medardo Ulloa Enríquez  
CC: 1000970325

**Lector 2**  
Ms.C Freddy Quinchimbla Pisiña  
CC:1719310508

**Lector 3**  
Ms.C Ángel Marcelo Tello Condor  
CC:0501518559

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi madre Teresa Jiménez, a mi padre Oswaldo Samaniego por apoyarme y darme fuerzas para concluir mi carrera universitaria y ser mi ejemplo en la vida.

A mis hermanos Carolina y José que supieron apoyarme y darme consejos para no decaer y seguir adelante.

A mis amigos que fueron una compañía durante toda la carrera, ya que estuvieron en los momentos difíciles que atravesamos al vivir en la ciudad de la Latacunga.

Finalmente quiero agradecer a mi tutora Ing. Xiomara Zambrano Ms.C. que me apoyó en este proyecto y fue mi guía para poder finalizarlo con éxito.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de Investigación a mis padres Oswaldo Samaniego y Teresa Jiménez, por no darse por vencidos brindándome su apoyo incondicional y ser mi fortaleza, para afrontar las adversidades que se han presentado en mi vida y en mi carrera universitaria.

A mi tío Miguel por ser como un segundo padre y velar para que no me falte nada durante toda mi carrera y siempre estar pendiente de mí.

A mis profesores que aportaron con sus conocimientos para convertirme en un profesional, responsable y así poder aportar a la sociedad.

## INDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE TITULACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA.....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xv
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	2
2.1 EL PROBLEMA .....	3
2.1.1 Situación Problémica .....	3
2.2 Formulación del problema .....	3
2.3 OBJETO Y CAMPO DE ACCIÓN.....	4
2.4 BENEFICIARIOS: .....	4
2.4.1 Beneficiarios directos.....	4
2.4.2 Beneficiarios Indirectos .....	5
2.5 JUSTIFICACIÓN.....	5
2.6 HIPÓTESIS .....	6
2.7 OBJETIVOS.....	6
2.7.1 General.....	6
2.7.2 Objetivo Específicos .....	6
2.8 SISTEMA DE TAREAS .....	7
3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	9
3.1 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	9
3.2 RIESGO LABORAL.....	9
3.3 FACTOR DE RIESGO.....	10
3.4 TIPOS DE RIESGO .....	10

3.5	Riesgos Psicosociales .....	12
3.6	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES .....	13
3.7	DESEMPEÑO LABORAL .....	14
3.8	MARCO LEGAL .....	14
3.8.1	Instituto Ecuatoriano de Seguridad social Decreto 593 .....	14
3.8.2	Instituto Ecuatoriano de Seguridad social Decreto 513 .....	14
3.8.3	Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.....	15
3.8.4	Ley de Seguridad Social.....	15
3.8.5	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).....	15
3.8.6	Código del Trabajo.....	15
4	MATERIALES Y MÉTODOS .....	16
4.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	16
4.1.1	Correlacional .....	16
4.2	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	16
4.2.1	Inductivo .....	16
4.3	Enfoque de la investigación.....	16
4.3.1	Cualitativo .....	16
4.3.2	Cuantitativo .....	16
4.4	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	17
4.4.1	Observación de Campo .....	17
4.4.2	Investigación Bibliográfica .....	17
4.5.1	Cuestionario .....	17
4.6	MATERIALES .....	20
5	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	22
	Objetivo 1 .....	22
5.1	ANÁLISIS DE DATOS .....	22
5.1.1	Análisis de la variable independiente riesgos psicosociales .....	23
5.1.1.1	Análisis.....	25
5.1.1.2	Interpretación .....	26
5.1.2	Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo .....	27
5.1.3	Análisis Ítem 1 de la dimensión N°1 Carga y ritmo de trabajo .....	28
5.1.4	Análisis Ítem 2 Dimensión N°1 Carga y ritmo de trabajo .....	29
5.1.5	Análisis Ítem 3 Dimensión N°1 carga y ritmo de trabajo .....	30
	Objetivo 2 .....	31

5.1.6	Análisis de la variable dependiente desempeño laboral.....	31
5.1.7	Análisis de la variable dependiente desempeño laboral por áreas .....	33
5.1.8	Análisis Ítem 12 de la evaluación de desempeño laboral .....	34
5.1.9	Análisis Ítem 24 de la evaluación de desempeño laboral .....	35
5.1.10	Análisis Ítem 27 de la evaluación de desempeño laboral .....	36
5.1.11	Enfermedades que afectan a los trabajadores .....	37
5.1.12	Factores de riesgo psicosocial.....	38
5.1.13	Desempeño laboral afectado por los factores de riesgo psicosocial .....	40
	Objetivo 3 .....	41
5.1.14	Lista de factores de riesgo psicosocial.....	41
5.1.15	Semaforización de los riesgos.....	41
5.1.16	Plan de acción .....	43
5.1.17	Impacto social .....	44
5.1.18	Impacto Ambiental .....	44
5.1.19	Análisis de resultados de las variables evaluadas .....	45
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	47
6.1	CONCLUSIONES.....	47
6.2	RECOMENDACIONES .....	48
7	BIBLIOGRAFÍA .....	49
8	ANEXOS .....	82
8.1	ANEXO A .....	82
	Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales .....	82
8.2	ANEXO B .....	86
	Cuestionario de Desempeño Laboral.....	86
8.3	ANEXO C .....	87
	Manual de Pausas Activas .....	87
8.4	ANEXO D .....	82
	Cronograma de Actividades .....	82
8.5	ANEXO E.....	82
	Hoja de Vida.....	82
8.6	ANEXO F.....	83
	Aval Técnico de Seguridad.....	83
8.7	ANEXO G .....	84
	Aval Medico Ocupacional .....	84

8.8	ANEXO H .....	85
	Herramienta para Tabulación .....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 2,1</b> Beneficiarios Directos .....	4
<b>Tabla 2,2</b> Tabla de Beneficiarios Indirectos .....	5
<b>Tabla 2,3</b> Sistema de tareas .....	7
<b>Tabla 4,4</b> Métodos de Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	18
<b>Tabla 5</b> Dimensiones .....	20
<b>Tabla 6</b> Elementos de estudio para el desarrollo de tesis .....	21
<b>Tabla 5,7</b> Análisis de Riesgos Psicosociales .....	23
<b>Tabla 5,8</b> Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo .....	27
<b>Tabla 5,9</b> Análisis de Ítem 1 .....	28
<b>Tabla 5,10</b> Análisis Ítem 2.....	29
<b>Tabla 5,11</b> Análisis Ítem 3.....	30
<b>Tabla 5,12</b> Análisis de la evaluación desempeño laboral .....	31
<b>Tabla 5,13</b> Análisis de la evaluación desempeño laboral por áreas .....	33
<b>Tabla 5,14</b> Análisis Ítem 12.....	34
<b>Tabla 5,15</b> Análisis Ítem 24.....	35
<b>Tabla 5,16</b> Análisis Ítem 27.....	36
<b>Tabla 5,17</b> Análisis Dimensiones del Cuestionario de Evaluación .....	38
<b>Tabla 5,18</b> Análisis Factores de Riesgo Psicosociales .....	38
<b>Tabla 5,19</b> Análisis desempeño laboral .....	40
<b>Tabla 5,20</b> Matriz de Riesgo.....	41
<b>Tabla 5,21</b> Nivel de Riesgo .....	42
<b>Tabla 5,22</b> Semaforización de los Riesgos .....	42
<b>Tabla 5,23</b> Definiciones.....	42
<b>Tabla 5,24</b> Plan de Acción.....	43

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 5,1</b> Análisis Riesgos Psicosociales .....	24
<b>Ilustración 5,2</b> Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo .....	27
<b>Ilustración 5,3</b> Análisis Ítem 1 .....	28
<b>Ilustración 5,4</b> Análisis Ítem 2 .....	29
<b>Ilustración 5,5</b> Análisis Ítem 3 .....	30
<b>Ilustración 5,6</b> Análisis de la evaluación de desempeño laboral .....	31
<b>Ilustración 5,7</b> Análisis de la evaluación de desempeño laboral por áreas .....	33
<b>Ilustración 5,8</b> Análisis Ítem 12 .....	34
<b>Ilustración 5,9</b> Análisis Ítem 24 .....	35
<b>Ilustración 5,10</b> Análisis Ítem 27 .....	36
<b>Ilustración 5,11</b> Análisis Factores de Riesgo Psicosociales.....	39
<b>Ilustración 5,12</b> Análisis de la evaluación de desempeño laboral por áreas .....	40



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi



Ingeniería  
Industrial

## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS

**Tema:** “Evaluación de Riesgos Psicosociales en el personal operativo de los Talleres del GAD de Baños de Agua Santa”

**Autor:** Samaniego Jiménez Víctor Hugo

### RESUMEN

La presente investigación se enfoca en la problemática detectada en los talleres del GAD Baños de Agua Santa la misma que presenta inconvenientes con los trabajadores operativos con situaciones de aislamiento produciendo un desequilibrio en el trabajador y dando lugar a altos niveles de estrés; la investigación persigue realizar una evaluación de los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral, esta investigación es de tipo correlacional además el método empleado es el inductivo mediante técnicas de investigación como la observación de campo, bibliográfica y la encuesta como instrumento, brinda información verídica para el análisis de los factores de riesgos psicosocial a través de la herramienta de tabulación proporcionada por el Ministerio de trabajo el mismo que refleja el nivel de riesgo alto de un 60% en la dimensión N°1 carga y ritmo del trabajo, la misma que será utilizada para realizar la correlación con el desempeño laboral por áreas de los talleres municipales donde su nivel de desempeño laboral se ve afectado en una disminución del 13,47% en cada área dando un nuevo nivel de desempeño laboral de 61,53%, porcentajes que ayudan al técnico de seguridad para mitigar los riesgos encontrados en los talleres del GAD Baños de Agua Santa.

**Palabras clave:**

Riesgos psicosociales, desempeño laboral, seguridad, salud ocupacional.



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi



Ingeniería  
Industrial

## TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

### FACULTY OF ENGINEERING AND APPLIED SCIENCES

**Theme:** "Evaluation of Psychosocial Risks in the operational personnel of the GAD Baños de Agua Santa".

**Author:** Samaniego Jiménez Víctor Hugo

#### ABSTRACT

The present research focuses on the problem detected in the GAD Baños de Agua Santa workrooms, which presents problems with the operative workers with situations of isolation, producing an imbalance in the worker and giving high stress levels; The research pursues doing an evaluation of psychosocial risk factors and their impact on job performance, this research is correlational, and the used method is inductive through research techniques such as field observation, bibliography and the survey as an instrument, it provides truthful information for the psychosocial risk factors analysis through the tabulation tool provided by the Ministry of Labour, which reflects the high risk level of 60% in dimension N°1 workload and working pace, which will be used to make the correlation with the work performance by areas of the municipal workrooms where their level of work performance is affected in a decrease of 13.47% in each area giving a new level of work performance of 61.53 %, percentages that help the security technician to mitigate the risks found in the GAD Baños de Agua Santa workrooms.

#### Keywords:

Psychosocial risks, work performance, safety, occupational health.



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi



Ingeniería  
Industrial

## TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

### FACULTY OF ENGINEERING AND APPLIED SCIENCES

**Theme:** "Evaluation of Psychosocial Risks in the operational personnel of the GAD Baños de Agua Santa".

**Author:** Samaniego Jiménez Víctor Hugo

#### ABSTRACT

The present research focuses on the problem detected in the GAD Baños de Agua Santa workrooms, which presents problems with the operative workers with situations of isolation, producing an imbalance in the worker and giving high stress levels; The research pursues doing an evaluation of psychosocial risk factors and their impact on job performance, this research is correlational, and the used method is inductive through research techniques such as field observation, bibliography and the survey as an instrument, it provides truthful information for the psychosocial risk factors analysis through the tabulation tool provided by the Ministry of Labour, which reflects the high risk level of 60% in dimension N°1 workload and working pace, which will be used to make the correlation with the work performance by areas of the municipal workrooms where their level of work performance is affected in a decrease of 13.47% in each area giving a new level of work performance of 61.53 %, percentages that help the security technician to mitigate the risks found in the GAD Baños de Agua Santa workrooms.

#### Keywords:

Psychosocial risks, work performance, safety, occupational health.

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título:** Evaluación de Riesgos Psicosociales en el personal operativo de los Talleres del GAD de Baños de Agua Santa

**Tipo de Proyecto:** Proyecto de Investigación

**Fecha de inicio:** octubre 2021

**Fecha de finalización:** marzo 2022

**Lugar de ejecución:** Talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua.

**Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas

**Carrera que auspicia:** Ingeniería Industrial

**Proyecto de investigación vinculado:** No Aplica

**Equipo de Trabajo:** Samaniego Jiménez Víctor Hugo (Anexo E)

**Tutor:** Ing. Xiomara Alejandra Zambrano Navarrete Ms.C.

### **Área de Conocimiento**

CAMPO AMPLIO: 07 Ingeniería, Industria y Construcción

CAMPO ESPECIFICO: 02 Industria y Producción

CAMPO DETALLADO: 06 Seguridad Industrial

**Línea de investigación:** Gestión de la Calidad y Seguridad Laboral

Las investigaciones que se desarrollen en esta línea fomentarán la implementación de técnicas de gestión de calidad en los diferentes sistemas productivos, la evaluación y prevención de riesgos laborales y la aplicación de medidas y actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. [1]

**Sublíneas de investigación de la Carrera:**

- Otros (Seguridad y Salud Ocupacional) [1]

## **2. INTRODUCCIÓN**

El riesgo Psicosocial y el control del mismo es necesario para una organización pública ya que refleja el desempeño de un trabajador dentro de su jornada laboral, siendo este relacionado directamente con el ambiente que lo rodea. Pues se considera que el talento humano y trabajar en equipo es la estructura de toda organización para su desempeño y crecimiento, de tal forma que una organización es el reflejo de sus trabajadores.

Esta es la razón por la cual se requiere la evaluación de los riesgos Psicosociales dentro de la organización pública como el GAD del Cantón Baños, ya que en las jornadas laborales no existe la práctica continua de métodos que fomenten la participación de todos los trabajadores de los talleres municipales para liberar el estrés y ansiedad que provoca la jornada laboral en los mismos.

Por ende, se aplicarán medidas correctivas para mitigar el riesgo Psicosocial que dependerá de los resultados obtenidos, para finalmente elaborar un manual de pausas activas donde los beneficiados serán los trabajadores de los talleres municipales y así lograr minimizar el estrés, ansiedad en el lugar de trabajo además de mejorar su desempeño laboral.

## **2.1 EL PROBLEMA**

### **2.1.1 Situación Problémica**

Actualmente con el pasar de los años el mundo ha evolucionado en el sector industrial y social, esto ha generado varios cambios que podrán afectar a la salud de los trabajadores y al factor económico de la empresa. Siendo los riesgos Psicosociales un factor importante para que las empresas mantengan los estándares de eficiencia y eficacia. De modo que en Ecuador se observa el interés de profesionales en la investigación de los riesgos Psicosociales con respecto al desempeño tanto en empresas privadas como públicas, debido a que el Gobierno ha impulsado la aplicación de la normativa nacional que posee en su página del Ministerio de Trabajo para implementar medidas para reducir los riesgos.

Es así que los factores psicosociales pueden presentar consecuencias negativas para el trabajador que se verá reflejado en la calidad de vida profesional, personal y social logrando por medio del control y seguimiento de los riesgos psicosociales generar una disminución de los mismos. Motivo por el cuál al presentar el GAD Baños de Agua Santa en el área de talleres está constituido por un taller industrial, taller automotriz, taller de carpintería y el área del aserradero y al ser una institución pública se encuentra obligada a dotar a sus trabajadores de un adecuado clima laboral para tener un eficiente desempeño profesional que podrá ser alcanzado evaluando los riesgos psicosociales los cuales afectan directamente a la producción, y así poder establecer una relación desempeño laboral-producción.

En consecuencia, dentro de los riesgos psicosociales se pueden detectar problemas en los trabajadores al tener situaciones de aislamiento, produciendo un desequilibrio en el trabajador y dando lugar a altos niveles de estrés. Así mismo las relaciones sociales se pueden ver afectadas al no tener distanciamiento adecuado entre compañeros, ya que cada trabajador debe de tener su propia área de trabajo. Esto conlleva a que muchas veces no exista un plan de intervención debido a que no se cuenta con un estudio realizado que contribuya al control de dicho riesgo.

## **2.2 Formulación del problema**

Evaluación de los riesgos psicosociales en el personal operativo de los talleres del GAD Baños de Agua Santa y su incidencia en el desempeño laboral.

## **2.3 OBJETO Y CAMPO DE ACCIÓN**

El campo de acción será los trabajadores de los talleres municipales del cantón Baños de Agua Santa. Nuestro estudio está basado en los lineamientos de la UNESCO perteneciente al campo industrial definido como 33 Ciencias y tecnología / 3310 Tecnología Industrial / 3310.99 Otros (Seguridad y salud Ocupacional).

El objeto en el proyecto de investigación es la evaluación de los riesgos Psicosociales y el desempeño laboral, realizado por medio de encuestas que nos ayudará a reconocer el porcentaje de los trabajadores afectados por el mismo y brindar la ayuda necesaria.

## **2.4 BENEFICIARIOS:**

### **2.4.1 Beneficiarios directos**

**Tabla 2,1** Beneficiarios Directos

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>NÚMERO DE PERSONAS</b>
<b>Mecánicos Industriales</b>	15
<b>Mecánicos Automotrices</b>	15
<b>Aserradero</b>	10
<b>Carpintería</b>	7
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>

**Elaborado por:** Hugo Samaniego

**Fuente:** Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

## 2.4.2 Beneficiarios Indirectos

**Tabla 2,2** Tabla de Beneficiarios Indirectos

	<b>FAMILIAS</b>
<b>GAD Baños de Agua Santa</b>	320
<b>Familiares del personal Operativo del GAD Baños de Agua Santa</b>	320

**Elaborado por:** Hugo Samaniego

**Fuente:** Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

## 2.5 JUSTIFICACIÓN

Toda empresa tiene que brindar un ambiente laboral estable para sus trabajadores, dentro de los riesgos psicosociales se pueden detectar problemas en los trabajadores al tener situaciones de aislamiento, produciendo un desequilibrio en el trabajador y dando lugar a altos niveles de estrés. La evaluación de los factores de riesgo psicosociales según el Ministerio de trabajo y Salud, nos ayuda a conocer las enfermedades que afectan en la salud del personal operativo y establecer una relación con el desempeño laboral de los trabajadores operativos de las diferentes áreas de los talleres municipales.

El diseñar un plan de intervención de riesgos psicosociales ayudará al personal con pausas activas para evitar las enfermedades ocupacionales y así obtener un mejor desempeño laboral en los talleres del GAD Baños de Agua Santa. Para realizar el manual se deberá tener conocimiento de las enfermedades encontradas y así proponer las mejores soluciones, que ayudará a mitigar las enfermedades producidas por los riesgos psicosociales en los trabajadores de los talleres del GAD Baños de Agua Santa.

## **2.6 HIPÓTESIS**

Los riesgos psicosociales afectan a la salud y el desempeño laboral del personal operativo del GAD Baños de Agua Santa.

- **Variable Independiente:** Riesgo Psicosocial
- **Variable Dependiente:** Desempeño laboral

## **2.7 OBJETIVOS**

### **2.7.1 General**

Evaluar los factores de Riesgo Psicosocial y su incidencia en el desempeño laboral en el personal operativo de los Talleres del GAD de Baños de Agua Santa.

### **2.7.2 Objetivo Específicos**

- Identificar los factores de Riesgo Psicosocial, que tienen mayor influencia para establecer la cantidad de personal operativo expuesto a cada tipo de riesgo.
- Establecer los indicadores relacionados con los riesgos psicosociales para el establecimiento del desempeño laboral.
- Diseñar un plan de intervención de riesgos Psicosociales para el personal operativo de los Talleres del GAD de Baños de Agua Santa.

## 2.8 SISTEMA DE TAREAS

A continuación, las actividades que se realizarán para dar cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos planteados.

**Tabla 2,3** Sistema de tareas

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades (tareas)</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Técnicas, Medios e Instrumentos</b>
Identificar los factores de Riesgo Psicosocial, que tienen mayor influencia para establecer la cantidad de personal operativo expuesto a cada tipo de riesgo.	<p>-Visita a la empresa y aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo “Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales” para el personal operativo.</p> <p>-Análisis de los resultados del cuestionario.</p>	<p>-Identificar los factores de riesgo que tiene mayor influencia en el personal operativo.</p> <p>-Cantidad de personal expuesto a cada tipo de riesgo.</p>	<p>- Cuestionario</p> <p>- Esferográfico</p> <p>-Tablas y gráficos de resultados</p>
Establecer los indicadores relacionados con los riesgos psicosociales para el establecimiento del desempeño laboral.	<p>-Recopilación de datos del cuestionario enfocado en el desempeño laboral.</p> <p>-Análisis de datos de la información recopilada.</p> <p>-Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.</p>	<p>-Desempeño individual de cada trabajador y el desempeño general.</p> <p>-Porcentaje del desempeño laboral en el personal operativo.</p> <p>-Nivel de desempeño laboral.</p>	<p>-Fichas de evaluación.</p> <p>-Tablas y gráficos de resultados en Excel.</p> <p>-Excel.</p>

<p>Diseñar un plan de intervención de riesgos Psicosociales para el personal operativo de los Talleres.</p>	<p>Determinación de los factores de riesgos psicosociales y elaboración del manual de medidas preventivas para el personal.</p>	<p>-Lista de riesgos psicosociales. -Medidas para mitigar los factores de riesgos.</p>	<p>-Plan de acción. -Manual elaborado en Word.</p>
---	---	--	--

**Elaborado por:** Hugo Samaniego

### **3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **3.1 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Organización Internacional del Trabajo “OIT” establece que los obreros deben estar protegidos contra las diferentes enfermedades tanto generales, profesionales y los accidentes ocasionados en su lugar de trabajo, aunque actualmente para millones de obreros esto no es una realidad. Por otro lado, según las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones [2] de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones [2] están relacionadas con enfermedades profesionales. De la misma forma está el dolor causado a los obreros y a sus respectivas familias, en cuanto a las compensaciones económicas son elevadas para las diferentes organizaciones.

En definitiva, la seguridad y salud es un tema de interés en el desarrollo histórico de la sociedad y la industria por lo que la formación de sus métodos y fines como su teoría son el resultado de la investigación de profesionales de diferentes especialidades. Dado que aún existen limitaciones que deben superarse con la misma velocidad con que se desarrolló en el siglo XX y XXI [3].

#### **3.2 RIESGO LABORAL**

Se la define como la posibilidad que un trabajador u obrero sufra un determinado daño producido por su labor. Se puede catalogar como grave o inminente [4], cuando la posibilidad de que se materialice un accidente de trabajo es alta y las consecuencias sean severas o importantes.

La Prevención de Riesgos Laborales (PRL) [5], es un conjunto de medidas y actividades que realiza la organización al identificar las situaciones de riesgos e implementar medidas de corrección que servirán para minimizar o eliminar los efectos de cada riesgo. Trata de un conjunto de técnicas orientadas en identificar, evaluar y controlar los riesgos ambientales que pueden provocar accidentes o enfermedades profesionales en los obreros.

### 3.3 FACTOR DE RIESGO

Es una característica o circunstancia detectable de una persona o un grupo, que es asociada a un incremento de probabilidad de sufrir o estar expuesto a un proceso mórbido [6].

Es un elemento que está necesariamente presente en las condiciones laborales de trabajo, al mismo tiempo puede producir un daño en la salud del trabajador.

Los factores de riesgo tienen una relación directa con las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo. Es decir, estas siempre tendrán su inicio en alguno de los siguientes aspectos:

- **Local de trabajo**

Son las instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc. [4]

- **Organización del trabajo**

Son las cargas físicas y mentales, organización y ordenación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación, turnicidad, etc. [4]

- **Tipo de actividad**

Se refiere a los equipos de trabajo como ordenadores, máquinas, herramientas, almacenamiento y manipulación de cargas, entre otros. [4]

- **Materia prima**

Son los materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etc. [4]

### 3.4 TIPOS DE RIESGO

Se denomina riesgo a la posibilidad de que suceda un daño moral o material, dicho daño puede afectar a una persona o grupo, se los clasifica de la siguiente manera:

- **Riesgos Físicos**

El más común es el ruido, por lo que se refiere a una desagradable sensación auditiva, así que debemos resguardarnos con los Epps correspondientes. [7]

- **Riesgos químicos**

Son aquellos provocados por diferentes procesos químicos y por el medio ambiente. Así por ejemplo enfermedades como alergias o virus, [7] las cuales son causadas por inhalaciones al no contar con los EPPS necesarios para realizar la actividad requerida.

- **Riesgos biológicos**

Son aquellos provocados por la exposición a virus, bacterias, parásitos y hongos, en efecto puede ocasionar enfermedades. [7] Por ejemplo, los trabajadores que tienen el mayor grado de exposición son aquellos que trabajan en los diferentes centros sanitarios.

- **Riesgos ergonómicos**

Se origina cuando el trabajador tiene una mala postura o practica un movimiento erróneo en su lugar de trabajo y puede ocasionar daños a su salud, por ejemplo, con las posturas inadecuadas, levantar excesivo peso, realizar movimientos repetitivos durante un tiempo prolongado. [7] Como resultado estos pueden ocasionar daños físicos.

- **Riesgos mecánicos**

Es aquel que puede causar una lesión por la acción mecánica de los elementos de una máquina, herramientas, por ejemplo, este riesgo puede provocar accidentes como son lesiones corporales como golpes, quemaduras, cortes. [7] De manera que siempre el operador de cada maquinaria debe realizar su respectiva inspección, antes de encenderla para realizar la actividad deseada en su jornada laboral.

- **Riesgos ambientales**

Se lo puede definir como un daño o catástrofe en el medio ambiente no podemos controlar, además existe la probabilidad de que se provoque una catástrofe por un fenómeno natural o por error humano. Por ejemplo, al hablar de riesgos naturales puede ser la lluvia, derrumbes, inundaciones, hundimientos.

Con respecto al riesgo antropogénico es aquel provocado por la intervención del ser humano sobre la naturaleza que se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo, [7] por ejemplo, la deforestación, los incendios.

- **Riesgos psicosociales**

Son los que aparecen originados por factores como el estrés causado por el ritmo del trabajo, una rutina repetitiva o fatiga laboral. Así que tener una pausa de 15 minutos [7] como un tiempo mínimo a partir de las seis horas de jornada laboral. Razón por la cual para prevenir dicho riesgo se recomienda variar la tarea o el horario laboral luego de cierto periodo.

### **3.5 RIESGOS PSICOSOCIALES**

Sobre los factores psicosociales en el lugar de trabajo son recientes y posiblemente aparecen en el último cuarto del siglo pasado desde ese momento cuando, de manera muy escasa se comienza hablar de ellos. Teniendo en cuenta que una de las reseñas iniciales sobre el tema aparece en el año 1984 [8] en el trabajo. Por ejemplo, el “Reconocimiento y Control” es un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo “OIT” [8], sin embargo, desde el primer instante de su formulación se solicita la importancia de sus efectos reales.

Acerca de los factores psicosociales involucrados en el trabajo son complejos y difíciles de comprender, dado que simboliza el conjunto de las experiencias y percepciones [8], del obrero. A su vez el primer listado de los riesgos psicosociales es extensas y comprenden una gran suma de aspectos como, por ejemplo: la ausencia de seguridad, exceso de trabajo, problemas con la autoridad, falta de control, disconformidad en el salario, turnos no rotativos y las relaciones laborales [8]. Todavía cabe señalar que llama la atención que los ejemplos mencionados se sigan dando en las organizaciones en la actualidad.

En años anteriores, posiblemente a comienzos de la primera década de este siglo XXI [8], además se empezó a utilizar diferente terminología y otra conceptualización levemente diferente. Se debe agregar que con una frecuencia mayor se habla de los riesgos psicosociales para describir una serie de circunstancias en la vida laboral que afecta de una manera grave a la salud de los obreros. Con respecto a la limitación entre los riesgos psicosociales y los factores de riesgo no resulta clara siempre, está presente una inclinación a reconocer a los riesgos psicosociales como el acoso laboral y sexual, estrés laboral, violencia y agresión en el trabajo, inseguridad y desgaste profesional. [8]

En cuanto a los riesgos psicosociales laborales son circunstancias que tienen un alto nivel de daño en la salud del trabajador, física, social o mental. Por otra parte, el factor de riesgo psicosocial son periódicamente factores con distintos grados de probabilidad de provocar resultados principalmente graves en los trabajadores. [8] Además de ser predictivos, hace referencia a los escenarios organizacionales cuando existe la posibilidad de tener efectos dañinos en la salud.

Sobre los riesgos psicosociales afectan a la salud de los trabajadores, provocando estrés y a largo plazo enfermedades tales como: respiratorias, mentales, musculoesqueléticas,

cardiovasculares, endocrinológicas, gastrointestinales, dermatológicas [9]. Como resultado de las malas situaciones en el área de trabajo, causadas específicamente por un mal diseño del área asignada a cada trabajador, la organización debe tomar medidas de corrección de manera inmediata.

### **3.6 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES**

Son el conjunto de conocimientos y prácticas del trabajo que cubren algunos puntos clave:

- **Carga y ritmo de trabajo**

Conjunto de obligaciones físicas y mentales a las cuales son sometidos los trabajadores, así como el exceso de trabajo. [10] También se lo considera como el tiempo y rapidez para realizar una actividad.

- **Desarrollo de competencias**

Se lo denomina al conjunto de oportunidades para desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) para satisfacer los requerimientos del trabajo designado.

- **Liderazgo**

Se denomina a las características y habilidades dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras. [10]

- **Margen de acción y control**

Hace referencia a la medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su actividad en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.) [10]

- **Organización del trabajo**

Se denomina a las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo. [10]

- **Recuperación**

Hace referencia al tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo, así como tiempo destinado a la recreación, distracción. [10]

- **Soporte y apoyo**

Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales. [10]

### **3.7 DESEMPEÑO LABORAL**

El desempeño laboral tiene un nivel de importancia muy alto para lograr cumplir con los objetivos que tiene una organización para cada puesto de trabajo, esto lo logran ejecutando un conjunto de normas y reglamentos impuestas por las diferentes organizaciones o instituciones. [11] Las mismas que forman un modelo de acuerdo al desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, el cual será estructurado de una manera que cumpla con los objetivos que satisfagan a la organización, por otro lado, está el aporte del trabajador durante toda su jornada o en el cumplimiento de sus actividades en cada uno de los puestos de trabajo correspondientes.

El siguiente punto trata de una manera clara y breve el nivel de aptitud que un trabajador le corresponde tener en relación a su lugar de trabajo o actividad que desempeñe dentro de la organización, para poder alcanzar los objetivos deseados es necesario conocer actitudes, aptitudes, conocimientos, experiencias, motivaciones y sin olvidarse de las características personales [11] de cada trabajador, esto brindará la ayuda deseada para cumplir con todos los objetivos, es necesario que el trabajador también conozca la metodología con la cual será evaluado su desempeño.

### **3.8 MARCO LEGAL**

#### **3.8.1 Instituto Ecuatoriano de Seguridad social Decreto 593**

Está encargada de regular a los trabajadores afiliados pueden pertenecer al sector público o privado, tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo a los que están sujetos los trabajadores en su jornada laboral. [12]

#### **3.8.2 Instituto Ecuatoriano de Seguridad social Decreto 513**

Está encargada de regular a los trabajadores afiliados pueden pertenecer al sector público o privado, tiene como objetivo que los trabajadores tengan un excelente criterio de diagnóstico para detectar enfermedades profesionales u ocupacionales. [13]

### **3.8.3 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo**

La Resolución del IESS 513, está encargada de regular a los trabajadores afiliados pueden pertenecer al sector público o privado, tiene como objetivo controlar que los trabajadores sean remunerados de la mejor manera cuando sufren accidentes laborales o enfermedades profesionales. [14]

### **3.8.4 Ley de Seguridad Social**

Ley 55, está encargada de regular a los trabajadores afiliados pueden pertenecer al sector público o privado, tiene como objetivo proteger a los trabajadores que reciban una remuneración acorde a la actividad que desempeñan. [15]

### **3.8.5 Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)**

Está encargada de regular al servicio público, tiene como objetivo inclinarse al desarrollo profesional, técnico y profesional de los trabajadores del sector público, para obtener el mejoramiento de la eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, [16] la misma que está basada en varios artículos de la constitución de la República del Ecuador.

### **3.8.6 Código del Trabajo**

Está encargada de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, dado que estas se aplican a las diversas modalidades y condiciones del trabajo, [17] la misma que está basada en varios artículos de la constitución de la República del Ecuador además de leyes especiales o convenios internacionales.

## **4 MATERIALES Y MÉTODOS**

### **4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.1.1 Correlacional**

Puede ser descriptiva debido a que describe eventos y situaciones de manera ordenada, misma que permite un análisis y descripción de una forma verídica de las diferentes causas y efectos del problema ya planteado. [18]

La investigación tiene como objeto establecer una relación entre las variables que se manipulan en el problema planteado. De manera que se pueda identificar el porcentaje de influencia entre la variable independiente (Riesgo Psicosocial) y la dependiente (Desempeño Laboral). [19]

### **4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.2.1 Inductivo**

Debido a que se va a analizar una hipótesis con la utilización de datos estadísticos y la comparación de variables para buscar una correlación para lograr una conclusión acertada si nuestra hipótesis es verdadera o falsa.

#### **4.3 Enfoque de la investigación**

El presente proyecto de investigación sobre la evaluación de Riesgos Psicosociales en los Taller municipales del GAD Baños de Agua Santa, se desarrolla bajo el método cualitativo y cuantitativo. [20]

##### **4.3.1 Cualitativo**

Por la razón que se analiza e interpreta cuál es el problema y de qué manera sucede, señalando el comportamiento del personal operativo de los talleres municipales que está inmerso en la investigación, por lo cual facilita el enfoque del problema tratado. [21]

##### **4.3.2 Cuantitativo**

Para comprobar la Hipótesis a través de porcentajes, análisis de datos, [21] para esto se utiliza el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, inmediatamente se evalúa el desempeño laboral para así establecer la correlación entre las variables y comprobará la hipótesis.

## **4.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

### **4.4.1 Observación de Campo**

Esta técnica es necesaria para visitar los talleres municipales y observar cómo se encuentran los trabajadores operativos, mediante varias vistas se conseguirá información necesaria que ayudará en el transcurso de la investigación.

### **4.4.2 Investigación Bibliográfica**

Con la presente técnica es posible la compilación de información significativa para el cumplimiento del presente trabajo de investigación. Con toda la información recolectada de artículos científicos, páginas web, etc., con el único objetivo de explicar conceptos luego de un proceso de análisis se determina qué información es relevante ya necesaria para la investigación.

## **4.5 Instrumentos de investigación**

### **4.5.1 Cuestionario**

Al aplicar el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales proporcionada por el Ministerio del Trabajo, inmediatamente se aplicará el cuestionario de Desempeño Laboral, para obtener datos reales de la investigación de las variables planteadas.

Para fijar el instrumento apropiado para medir los riesgos psicosociales en el personal operativo de los talleres del GAD Baños de Agua Santa se realiza un estudio de las características que muestra cada uno de los siguientes modelos de evaluación, indicado en la Tabla 4,4.

**Tabla 4,4** Métodos de Evaluación de Riesgos Psicosociales

<b>Instrumentos</b>	<b><u>ISTAS 21 v1.5</u></b>	<b><u>FPSICO 3.0</u></b>	<b><u>Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales</u></b>
<b>Criterios</b>			
<b>Descripción</b>	Es una herramienta metodológica elaborada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) que consta de 120 preguntas que se utilizan para evaluar 4 constructos psicosociales [22]	Es un método elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) que se compone de 44 preguntas múltiples que llegan a los 89 ítems. Estas preguntas permiten valorar 9 importantes factores psicosociales [23]	El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir condiciones que pueden afectar la salud del trabajador/servidor, brindando un diagnóstico inicial desde un punto de vista psicosocial y forma un punto de inicio para futuras evaluaciones mucho más específicas en aquellas áreas que muestren deficiencias., las respuestas se formularon en una escala de Likert
<b>Técnica</b>	Cuestionario	Cuestionario	Cuestionario
<b>Naturaleza</b>	Cuantitativa	Cuantitativa	Cuantitativa
<b>Nº de Ítems</b>	120 (Versión 1.5)	89	58
<b>Tiempo</b>	45-60 minutos para su aplicación.	20-30 minutos para su aplicación.	15-20 minutos para su aplicación.
<b>Nº de Factores</b>	20 dimensiones	9 dimensiones	8 dimensiones y 8 sub dimensiones
<b>Accesibilidad</b>	Libre	Libre	Libre

**Elaborado por:** Hugo Samaniego

Luego de aplicar ciertos criterios de selección se establece trabajar con el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales:

Como primera consideración es que el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo tiene un tiempo de ejecución mucho menor de 15 a 20 minutos de aplicación por cuestionario.

Como segunda consideración es que el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo contiene preguntas de tipo sociodemográficas mientras que el cuestionario del ISTAS21 no las contiene y no se las puede agregar.

Como tercera consideración es que los tres métodos tienen una fácil obtención de la herramienta de evolución además de que son libres y de muy fácil aplicación por el investigador.

El ISTAS 21 tiene las siguientes dimensiones “Datos informativos, Trabajo doméstico-familiar, Bienestar personal, Empleo Actual, Condiciones de trabajo, Exigencia del

trabajo, Exigencias psicológicas en el trabajo, Doble presencia, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Calidad de liderazgo, Compensaciones del trabajo, Salud, Estrés, Satisfacción, Desigualdad por puesto de trabajo, Desigualdad de género” mientras que el FPSICO posee 9 dimensiones “Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Variedad/contenido del trabajo, Participación/supervisión, Interés por el trabajador/compensación, Desempeño de rol y Relaciones y apoyo social”, y el cuestionario de evaluación psicosociales en espacios laborales consta de 9 dimensiones “Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo y Otros puntos importantes”.

Por las calificaciones de las ponderaciones realizadas se decide aplicar en el presente trabajo de investigación el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo, por la facilidad que tiene en relación con los otros métodos ya analizados.

**Tabla 5 Dimensiones**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Carga y ritmo del trabajo	Exceso de trabajo o insuficiente. Tiempo y velocidad para realizar una tarea encomendada
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar: Competencias Destrezas Habilidades Actitudes Conocimientos
Liderazgo	Habilidad para dirigir, coordinar y motivar. Reconocer logros Dialogar Modificar la conducta
Margen de acción y control	Participar en las decisiones de trabajo sin importar su cargo. Horarios Entorno de trabajo
Organización del trabajo	Designación de trabajo Comunicación
Recuperación	Tiempo para la familia Distracción Recreación
Soporte y apoyo	Acciones para solucionar los problemas laborales
Otros puntos importantes	Acoso discriminatorio Acoso laboral Acoso sexual Adicción al trabajo Condiciones de trabajo Doble presencia(familiar-laboral) Estabilidad laboral y emocional Salud auto percibida

**Elaborado por:** Hugo Samaniego

#### **4.6 MATERIALES**

A continuación, se detallaron herramientas de diseño y escritura necesarias que se utilizó para la elaboración y análisis del proyecto de invitación en el campo y para el estudio bibliográfico, cada herramienta posee relevancia en la investigación.

**Tabla 6** Elementos de estudio para el desarrollo de tesis

Herramientas	Figura	Descripción
<p><b>Laptop</b></p>	 <p><b>Ilustración 1</b> Laptop</p>	<p>Facilita la búsqueda de información bibliográfica y ayuda a ejecutar los programas para la realización del proyecto investigativo.</p>
<p><b>Cámara</b></p>	 <p><b>Ilustración 2</b> Cámara</p>	<p>Genera fotografías para evidencia de procesos y justificación del proyecto investigativo.</p>
<p><b>Paquete office</b></p>	 <p><b>Ilustración 3</b> Paquete office</p>	<p>Sirve para la realización de informes, formatos, presentaciones y los cálculos para el estudio correspondiente.</p>

Elaborado por: Hugo Samaniego

## **5 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **Objetivo 1**

Identificar los factores de Riesgo Psicosocial, que tienen mayor influencia para establecer la cantidad de personal operativo expuesto a cada tipo de riesgo.

- Visita a la empresa y aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo “Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales” para el personal operativo.  
Identificar los riesgos que tiene mayor influencia en el personal operativo.
- Análisis de los resultados del cuestionario.  
Cantidad de personal expuesto a cada tipo de riesgo.

### **5.1 ANÁLISIS DE DATOS**

Posterior a la ejecución del cuestionario proporcionado por el Ministerio de Trabajo, se procede a codificar las respuestas emitidas por los trabajadores operativos de los talleres municipales ingresándolas en la herramienta de tabulación obteniendo datos descriptivos, perfil valorativo y un informe final. La misma que brinda datos reales para poder evaluar los distintos niveles de riesgos bajo, medio y alto. Revisar anexo H, CD.

### 5.1.1 Análisis de la variable independiente riesgos psicosociales

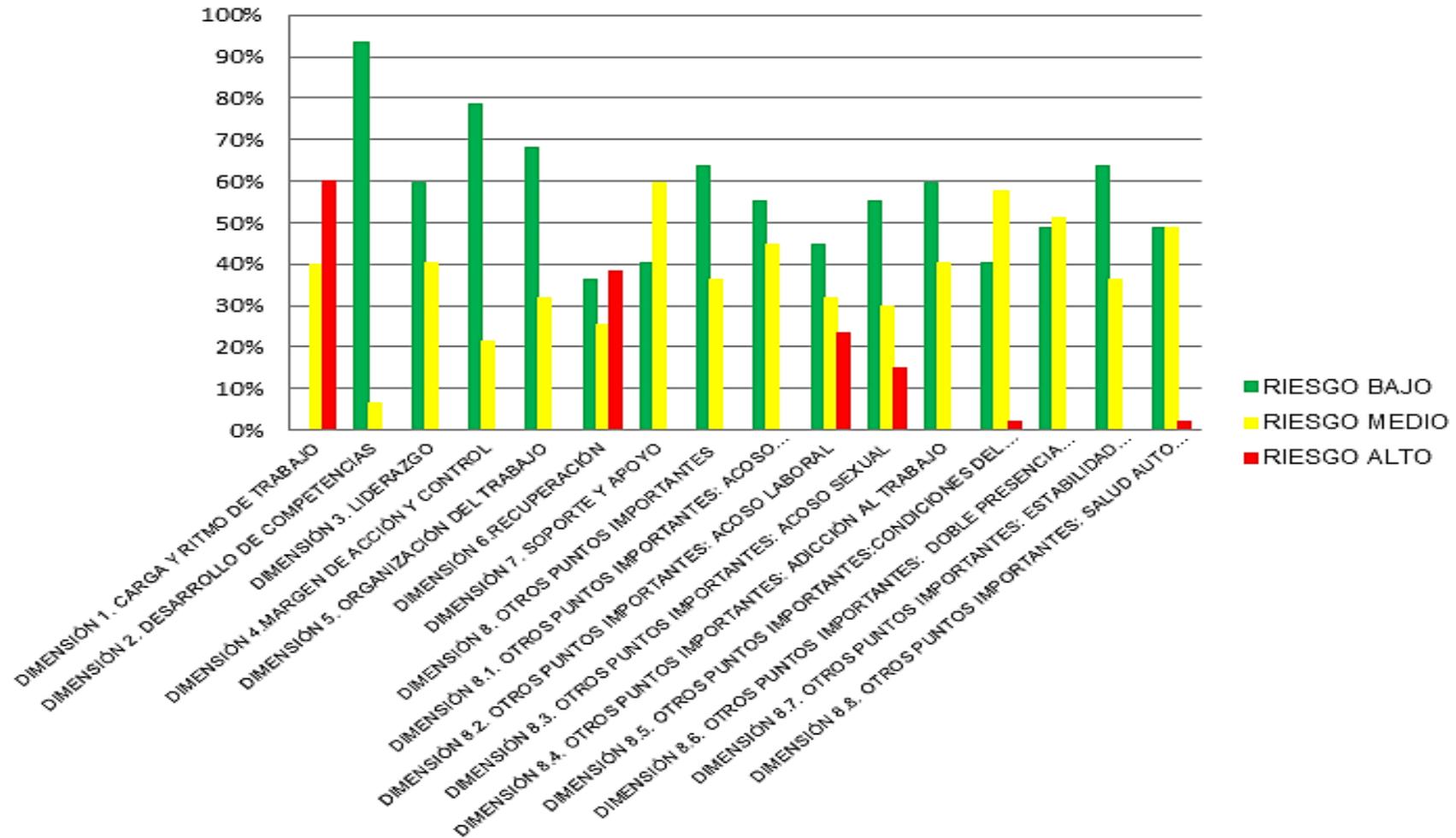
Tabla 5,7 Análisis de Riesgos Psicosociales

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	40%	60%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	94%	6%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	79%	21%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	68%	32%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	36%	26%	38%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	64%	36%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	55%	45%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	45%	32%	23%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	55%	30%	15%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	40%	57%	2%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	49%	51%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	64%	36%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	49%	49%	2%

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

## Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



**Ilustración 5,4** Análisis Riesgos Psicosociales

**Elaborado por:** Hugo Samaniego

**Fuente:** Ministerio del Trabajo [10]

#### **5.1.1.1 Análisis**

De un total de 47 trabajadores operativo de los talleres municipales, los resultados alcanzados en las dimensiones y subdimensiones examinadas son las siguientes:

**Dimensión 1.** (Carga y ritmo de trabajo), presenta un 60% de riesgo alto lo que quiere decir que 28 trabajadores operativos están involucrados, un 40% de riesgo medio lo que quiere decir que 19 trabajadores operativos están involucrados y no presenta riesgo bajo.

**Dimensión 6.** (Recuperación), existe un 38% de riesgo alto que representa a 28 trabajadores operativos, un 28% de riesgo medio que representa a 13 trabajadores operativos y un 36% de riesgo bajo que representa a 16 trabajadores operativos.

**Subdimensión 8.2.** (Acoso laboral), existe un 23% de riesgo alto que representa a 11 trabajadores operativos, un 32% de riesgo medio que representa a 15 trabajadores operativos y un 45% de riesgo bajo que representa a 21 trabajadores operativos.

**Subdimensión 8.3** (Acoso sexual), existe un 15% de riesgo alto que representa a 7 trabajadores operativos, un 30% de riesgo medio que representa a 14 trabajadores operativos y un 55% de riesgo bajo que representa a 26 trabajadores operativos.

**Subdimensión 8.5** (Condiciones del trabajo), existe un 2% de riesgo alto que representa a 1 trabajador operativo, un 57% de riesgo medio que representa a 27 trabajadores operativos y un 40% de riesgo bajo que representa a 19 trabajadores operativos.

**Subdimensión 8.8** (Salud auto percibida), existe un 2% de riesgo alto que representa a 1 trabajador operativo, un 49% de riesgo medio que representa a 23 trabajadores operativos y un 49% de riesgo bajo que representa a 23 trabajadores operativos.

Debido a que las dimensiones y subdimensiones restantes no presentan porcentajes de riesgo alto no se realiza el respectivo análisis.

### **5.1.1.2 Interpretación**

Con los valores obtenidos en la dimensión 1. (Carga y ritmo de trabajo) se puede observar que el nivel de riesgo es alto, por lo que se realizará un estudio. Debido a que es alarmante que los trabajadores operativos de los talleres municipales posean este tipo de evaluación, con ello se puede concluir que los requerimientos mentales y físicos a los que se ven expuestos son muy elevados o que no cuentan con el tiempo suficiente para realizar las tareas asignadas. [24]

En la dimensión 6. (Recuperación), el nivel de riesgo alto alcanzado es más bajo que en la dimensión anterior pero no por eso deja de ser preocupante, ya que el tiempo asignado para el descanso y recuperación de energía después de realizar el trabajo designado no es el correcto. [25]

En la subdimensión 8.2. (Acoso Laboral), alcanzado un nivel de riesgo alto demuestra que está presente un acoso psicológico que se lo puede encontrar como humillación a los trabajadores o el hostigamiento. [26]

En la subdimensión 8.3. (Acoso Sexual), el nivel alcanzado como alto demuestra que existe conducta de insinuación sexual, la que afecta a la integridad psicológica y moral de todos los trabajadores operativos de los talleres municipales que se encuentren afectados. [27]

En la subdimensión 8.5. (Condiciones del Trabajo), el nivel de riesgo alto obtenido ayuda en la identificación de las condiciones ergonómicas que pueden causar daño en la salud de los trabajadores operativos de los talleres municipales. [28]

En la subdimensión 8.8. (Salud auto Percibida), demuestra que el nivel de riesgo alto que se obtiene demuestra que la percepción de la salud física y mental de los trabajadores operativos de los talleres municipales no es clara en relación a la actividad que realizan. [29]

Las dimensiones sobrantes no reflejan porcentajes de riesgo alto por lo que no es necesario interpretarlas.

### 5.1.2 Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo

Tabla 5,8 Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	0%	40%	60%

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

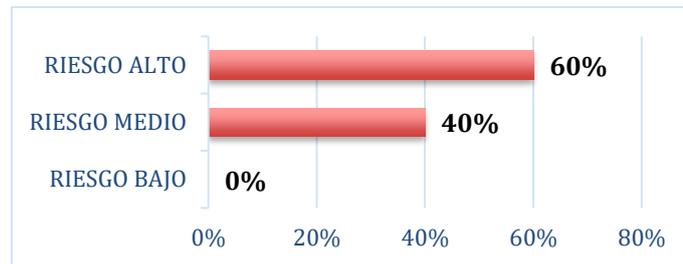


Ilustración 5,5 Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

#### 5.1.2.1 Análisis

La dimensión 1. (Carga y ritmo de trabajo), presenta un porcentaje de riesgo alto del 60%, un porcentaje de riesgo medio de 40% y un riesgo nulo de 0%.

#### 5.1.2.2 Interpretación

En relación con las especificaciones de la dimensión que es el objeto de estudio, el tiempo de la jornada para los trabajadores operativos de los talleres municipales es considerado como excesivo debido a que, para cumplir con todas las tareas asignadas, es necesario trabajar horas extras y no son recompensadas en la mayoría de las ocasiones, mismo que va en contra de las condiciones labores establecidas en la LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP [16] en el artículo 25, donde establece que la jornada laboral consta de 40 horas de trabajo en la semana y con periodos de descanso de 30 minutos a 2 horas de almuerzo que no estarán incluidos en la jornada de trabajo, en el artículo 114 habla de las remuneraciones que tiene que tener cuando realizan actividades fuera de la jornada laboral, por lo que las tareas asignadas a los trabajadores causan o generen estrés.

Los ítems que serán motivo de estudio son los siguientes : ítem 1, ítem 2 e ítem 3 con interpretación y sus respectivas ilustraciones.

### 5.1.3 Análisis Ítem 1 de la dimensión N°1 Carga y ritmo de trabajo

Tabla 5,9 Análisis de Ítem 1

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Completamente de Acuerdo	0	0 %
Parcialmente de Acuerdo	0	0 %
Poco de acuerdo	6	13 %
En desacuerdo	41	87 %

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

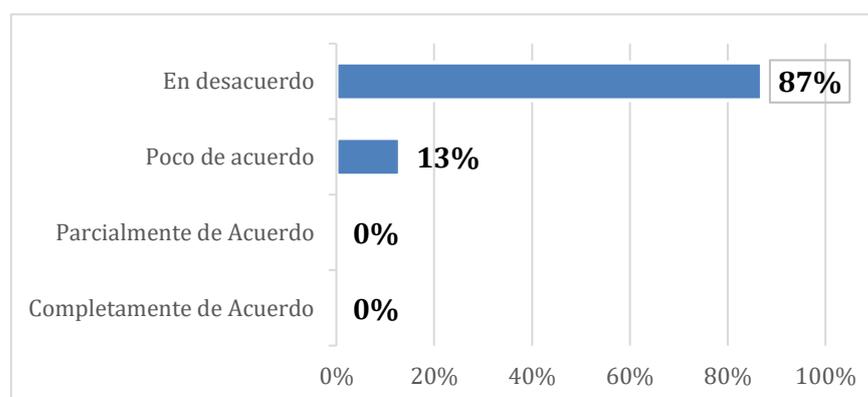


Ilustración 5,6 Análisis Ítem 1

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

#### 5.1.3.1 Análisis

El estudio de los resultados para el ítem 1 “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)” es: el 87% (41 trabajadores operativos) están en desacuerdo con este ítem y el 13% (6 trabajadores operativos) están poco de acuerdo con este ítem.

#### 5.1.3.2 Interpretación

En relación con los resultados alcanzados los trabajadores operativos de los talleres municipales creen que no son aceptables las solicitudes y requerimientos que piden otras personas en su ambiente laboral, esto conlleva a que el estrés se manifieste de manera continua y en gran proporción. Dado que los requerimientos siempre van a estar presentes en el ambiente laboral y son indispensables para cumplir con las actividades de cada día. [30]

#### 5.1.4 Análisis Ítem 2 Dimensión N°1 Carga y ritmo de trabajo

Tabla 5,10 Análisis Ítem 2

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Completamente de Acuerdo	0	0 %
Parcialmente de Acuerdo	0	15 %
Poco de acuerdo	40	85 %
En desacuerdo	0	0 %

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

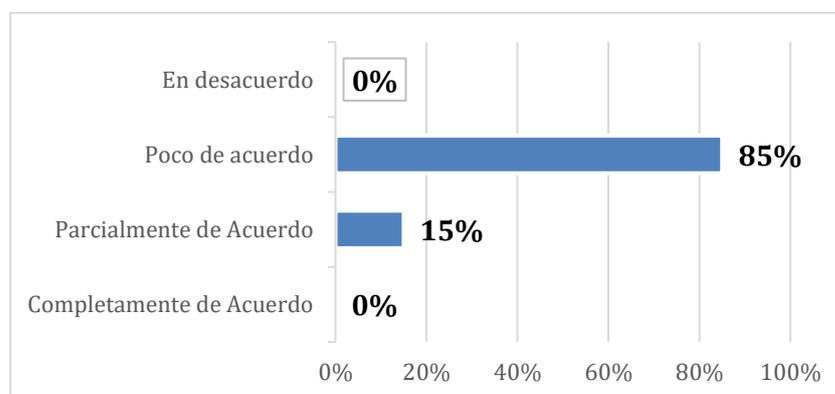


Ilustración 5,7 Análisis Ítem 2

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

##### 5.1.4.1 Análisis

El estudio de resultados para el ítem 2 “Decido el ritmo de trabajo en mis actividades” es: el 85% (40 trabajadores operativos) están poco de acuerdo con este ítem y el 15% (7 trabajadores operativos) están en parte de acuerdo con este ítem, no existen trabajadores operativos de los talleres municipales que estén completamente de acuerdo.

##### 5.1.4.2 Interpretación

La gran parte del personal operativo de los talleres municipales respondieron como poco de acuerdo con este ítem, lo que da a entender que ellos no deciden el ritmo de trabajo cuando realizan sus actividades, lo que varias veces no pueden cumplir con las actividades asignadas para la jornada laboral. [31]

### 5.1.5 Análisis Ítem 3 Dimensión N°1 carga y ritmo de trabajo

Tabla 5,11 Análisis Ítem 3

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Completamente de Acuerdo	0	2 %
Parcialmente de Acuerdo	0	0 %
Poco de acuerdo	6	13 %
En desacuerdo	40	85 %

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

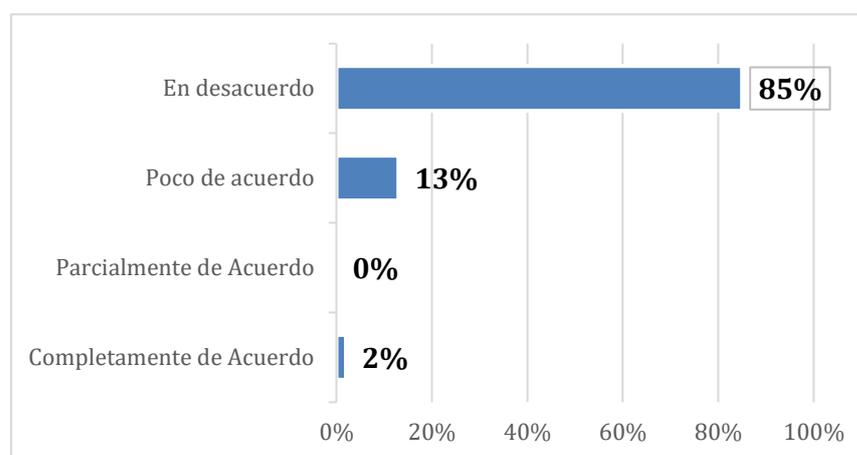


Ilustración 5,8 Análisis Ítem 3

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Ministerio del Trabajo [10]

#### 5.1.5.1 Análisis

El estudio de resultados para el ítem 3 “Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés” es: el 2% (1 trabajador operativo) está completamente de acuerdo, el 13% (6 trabajadores operativos) están poco de acuerdo y el 85% (40 trabajadores operativos) están en desacuerdo con este ítem.

#### 5.1.5.2 Interpretación

Los trabajadores operativos de los talleres operativos en su gran mayoría están en desacuerdo con este ítem, lo que quiere decir que las actividades asignadas en la jornada de trabajo les acusan estrés. Por lo que la salud de los mismos se ve envuelta, por la gran cantidad de estrés que libera al cumplir con sus actividades diarias. [32]

## Objetivo 2

Establecer los indicadores relacionados con los riesgos psicosociales para el establecimiento del desempeño laboral.

- Recopilación de datos del cuestionario enfocado en el desempeño laboral. Desempeño individual de cada trabajador y el desempeño general.
- Análisis de datos de la información recopilada. Porcentaje del desempeño laboral personal en el personal operativo.
- Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral. Comprobación de hipótesis.

### 5.1.6 Análisis de la variable dependiente desempeño laboral

Tabla 5,12 Análisis de la evaluación desempeño laboral

Nivel de desempeño	# de Personas	Porcentaje
Excelente	13	28%
Muy Bueno	15	32%
Bueno	19	40%
Insatisfactorio	0	0%

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

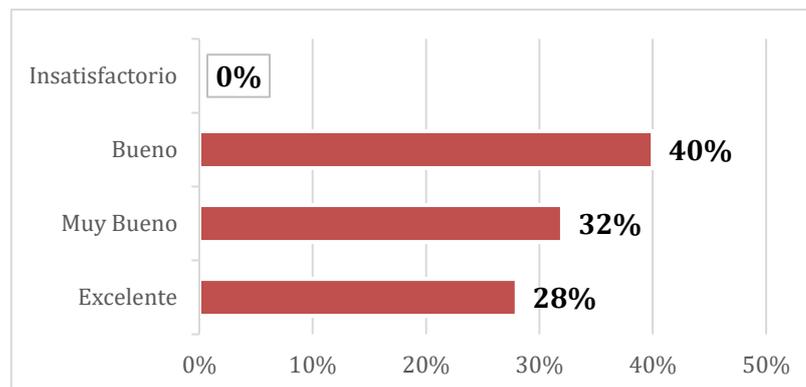


Ilustración 5,9 Análisis de la evaluación de desempeño laboral

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

#### **5.1.6.1 Análisis**

En el estudio de resultados de la evaluación de desempeño laboral ejecuta a 47 trabajadores operativos de los talleres municipales, el 28% (13 trabajadores operativos) presenta un desempeño excelente, el 32% (15 trabajadores operativos) presenta un desempeño muy bueno, mientras que el 40% (19 trabajadores operativos) presenta un desempeño bueno, además que se puede observar que no existen trabajadores operativos con un desempeño insatisfactorio.

#### **5.1.6.2 Interpretación**

En la evaluación del desempeño laboral varios de los trabajadores operativos de los talleres municipales obtuvieron una puntuación de bueno, según la LOSEP [16] nos menciona en el artículo 25 que se debe evaluar el desempeño laboral una vez por año, para poder determinar la eficiencia de cada uno de los trabajadores operativos ya si poder elevarla o mantener ese desempeño laboral.

### 5.1.7 Análisis de la variable dependiente desempeño laboral por áreas

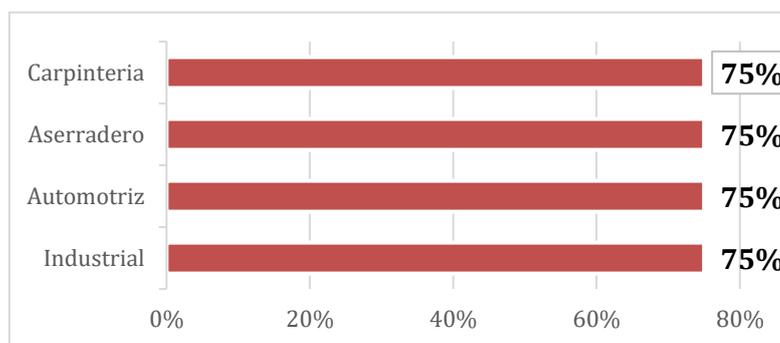
Posterior al análisis de los datos recolectados de los trabajadores operativos de las diferentes áreas obtenemos la siguiente información que se refleja en la Tabla 5,13.

**Tabla 5,13** Análisis de la evaluación desempeño laboral por áreas

Áreas	# de Personas	Desempeño Laboral
Industrial	15	75%
Automotriz	15	75%
Carpintería	7	75%
Aserradero	10	75%

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS



**Ilustración 5,10** Análisis de la evaluación de desempeño laboral por áreas

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

#### 5.1.7.1 Análisis

En el estudio de resultados de la evaluación de desempeño laboral ejecuta a 47 trabajadores operativos de los talleres municipales, muestra que en las 4 áreas el desempeño laboral es de un 75%.

#### 5.1.7.2 Interpretación

En la evaluación del desempeño laboral varios de los trabajadores operativos de los talleres municipales obtuvieron una puntuación buena esto refleja que los diferentes talleres se realiza el trabajo con normalidad. Esto quiere decir que 315 preguntas fueron tomadas como acertadas para llegar a un 75% al evaluar a 15 trabajadores del área automotriz e industrial, para la carpintería 147 preguntas fueron tomadas como acertadas para llegar a un desempeño de 75% y para el área de aserradero 210 preguntas fueron acertadas para lograr un desempeño de 75%.

### 5.1.8 Análisis Ítem 12 de la evaluación de desempeño laboral

Tabla 5,14 Análisis Ítem 12

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcentaje
Si	14	30%
No	33	70%

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

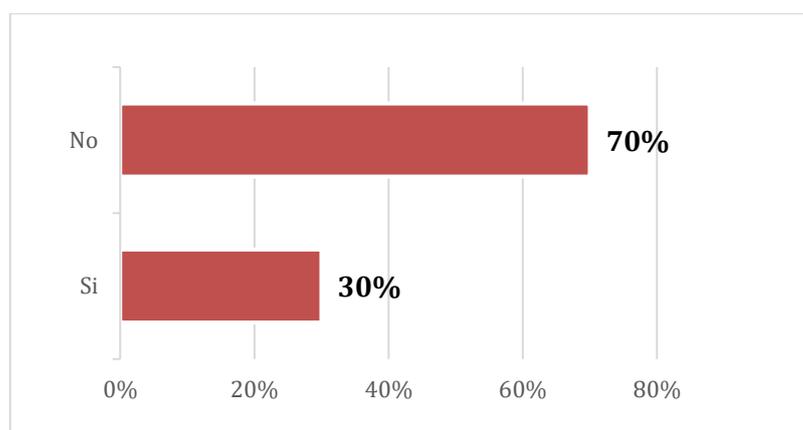


Ilustración 5,11 Análisis Ítem 12

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

#### 5.1.8.1 Análisis

En el estudio del ítem 12 que dice: “El trabajador relaciona sus conocimientos adquiridos para prestar ayuda en otras áreas”, el 62% (33 trabajadores operativos) presentaron una respuesta de no por otra parte, el 28% (14 trabajadores operativos) dijeron que sí.

#### 5.1.8.2 Interpretación

En el caso de evaluación del desempeño laboral lo que demuestra este ítem es que el 63% de los trabajadores operativos de los talleres municipales no relaciona sus conocimientos para prestar ayuda en otras áreas, por el miedo a sufrir un accidente laboral y no encontrarse en su lugar de trabajo, en el CODIGO DE TRABAJO, [17] artículo 388 establece que será verificado en lugar donde sufre el accidente para notificar y así tenga la indemnización a de cuada.

### 5.1.9 Análisis Ítem 24 de la evaluación de desempeño laboral

Tabla 5,15 Análisis Ítem 24

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcentaje
Si	15	32%
No	32	68%

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

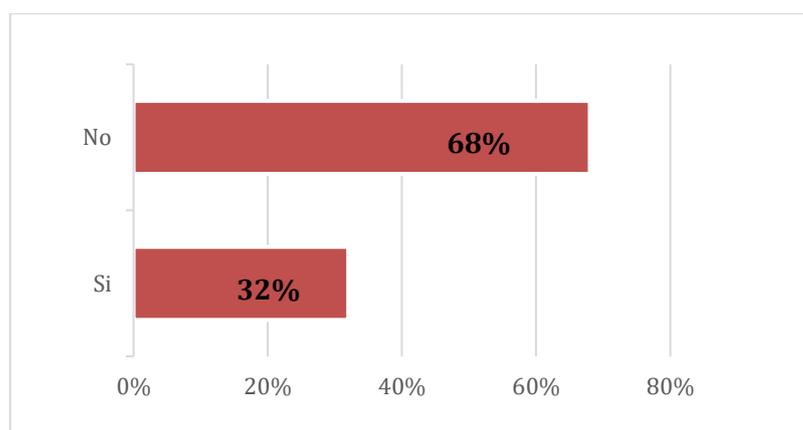


Ilustración 5,12 Análisis Ítem 24

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

#### 5.1.9.1 Análisis

En el estudio del ítem 24 que dice: “La participación de los trabajadores se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades”, el 68% (23 trabajadores operativos) presento una respuesta de no, por otro lado, el 32% (15 trabajadores operativos) dijeron que sí.

#### 5.1.9.2 Interpretación

Según el estudio de desempeño laboral en este ítem se observa que la mayoría de trabajadores operativos de los talleres municipales no participan para brindar una opinión no hay un ambiente de igualdad, así como lo dice el artículo 7 el trabajador tendrá la misma oportunidad de participar y ser tomado en cuenta, como lo dice el REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, [33] de la institución.

### 5.1.10 Análisis Ítem 27 de la evaluación de desempeño laboral

Tabla 5,16 Análisis Ítem 27

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcentaje
Si	14	30%
No	33	70%

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

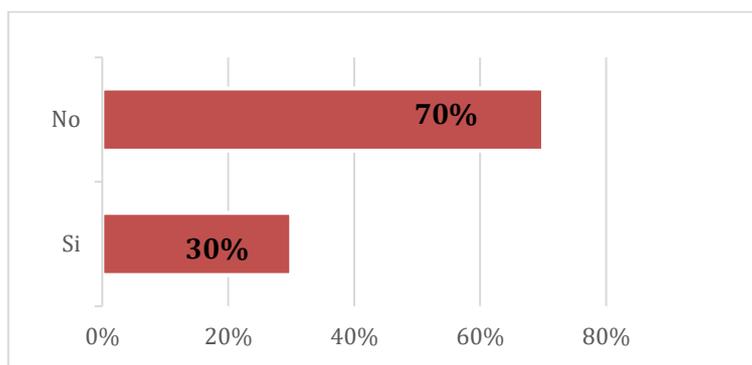


Ilustración 5,13 Análisis Ítem 27

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

#### 5.1.10.1 Análisis

En el estudio del ítem 27 que dice: “Las situaciones críticas o conflictos que surgen en el lugar de trabajo son atendidos por el jefe superior de manera inmediata y asertiva”, el 70% (33 trabajadores operativos) presento una respuesta de no, por otro lado, el 30% (14 trabajadores operativos) dijeron que sí.

#### 5.1.10.2 Interpretación

Según el estudio de desempeño laboral en este ítem se observa que las situaciones crítica o conflictos que surgen en el lugar de trabajo no son atendidos por el jefe superior de manera inmediata y asertiva, por lo que se debe tomar cartas en el asunto para frenar estos conflictos internos como lo dice el artículo 55 se comenzará con un llamado de atención luego una amonestación escrita si sigue la riña multa del 10% del salario y como último caso solicitud de visto bueno, como lo dice el REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, [33] dependiendo la reincidencia de dicho trabajador operativo.

### **5.1.11 Enfermedades que afectan a los trabajadores**

Posterior al estudio realizado se detallan las enfermedades que se producen por los riesgos psicosociales en los talleres municipales del GAD Baños de Agua Santa, cabe recalcar que la información obtenida fue facilitada por el médico de la institución.

#### Musculo-esqueléticos

- Articulaciones (artrosis, artritis)
- Huesos (osteoporosis, fracturas traumáticas)
- Músculos (Sarcopenia)
- Columna Vertebral (Dolor de espalda y de cuello)

#### Cardiovasculares

- Falta de aliento
- Mareo
- Dolor de brazo, mandíbula

#### Respiratorias

- Asma
- Cáncer al pulmón

#### Inmunitarias

- Alergias

### 5.1.12 Factores de riesgo psicosocial

Al realizar la valoración del cuestionario del cuestionario se puede observar la estimación en porcentajes de cada dimensión y como afecta directamente el factor de riesgo con su porcentaje correspondiente.

**Tabla 5,17** Análisis Dimensiones del Cuestionario de Evaluación

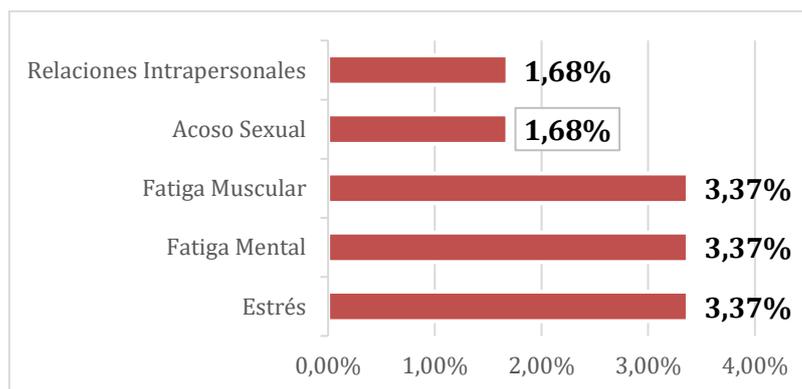
<b>DIMENSIONES</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Número de Subdimensiones</b>	<b>Porcentaje de cada subdimensión</b>
D1. Carga y Ritmo del trabajo	13,5%	4	3,37%
D2. Desarrollo de competencias	12,5%	4	3,12%
D3. Liderazgo	12,5%	6	2,08%
D4. Margen de acción y control	11,5%	4	2,87%
D5. Organización del trabajo	13%	6	2,16%
D6. Recuperación	12,5%	5	2,5%
D7. Soporte y apoyo	11%	5	2,2%
D8. Otros puntos importantes	13,5%	8	1,68%
<b>Total</b>	<b>100%</b>		

Elaborado por: Hugo Samaniego

**Tabla 5,18** Análisis Factores de Riesgo Psicosociales

<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Porcentaje</b>
D1. Carga y ritmo de Trabajo	Estrés	3,37%
	Fatiga Mental	3,37%
	Fatiga Muscular	3,37%
D8. Otros puntos importantes	Acoso Sexual	1,68%
	Relaciones Intrapersonales	1,68%
	<b>Total</b>	<b>13,47%</b>

Elaborado por: Hugo Samaniego



**Ilustración 5,14** Análisis Factores de Riesgo Psicosociales

**Elaborado por:** Hugo Samaniego

**Fuente:** Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

#### **5.1.12.1 Análisis**

En el estudio de los factores de riesgo psicosocial se puede apreciar que el acoso sexual y relaciones intrapersonales obtiene una valoración de 1,68% y que la fatiga muscular, mental y el estrés obtienen la valoración de 3,37% respectivamente.

#### **5.1.12.2 Interpretación**

Según el estudio de los factores de riesgo psicosocial se debe prestar una mayor atención a estos factores detectados para poder mitigarlos de una manera pronta y oportuna, para que su desempeño laboral no se vea afectado.

### 5.1.13 Desempeño laboral afectado por los factores de riesgo psicosocial

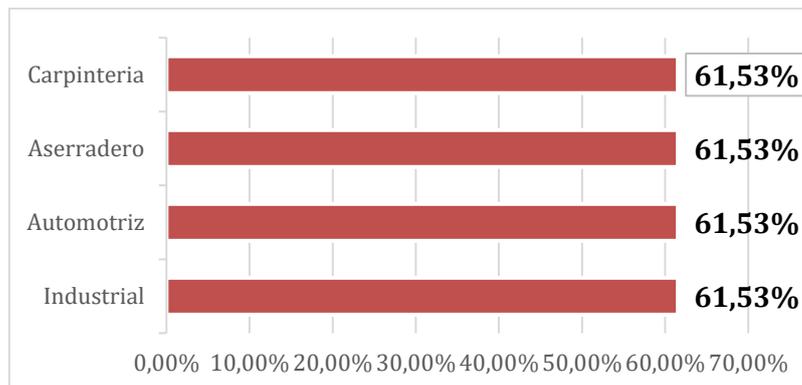
**Tabla 5,19** Análisis desempeño laboral

Áreas	# de Personas	Desempeño Laboral	Porcentaje Factores de Riesgo	Nuevo Desempeño Lboral
Industrial	15	75%	13,47%	61,53%
Automotriz	15	75%	13,47%	61,53%
Carpintería	7	75%	13,47%	61,53%
Aserradero	10	75%	13,47%	61,53%

Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

**Ilustración 5,15** Análisis de la evaluación de desempeño laboral por áreas



Elaborado por: Hugo Samaniego

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional GAD BAS

#### 5.1.13.1 Análisis

En el estudio de resultados de la evaluación de desempeño laboral ejecuta a 47 trabajadores operativos de los talleres municipales, muestra que en las 4 áreas el desempeño laboral es de un 61,53%.

#### 5.1.13.2 Interpretación

En la evaluación del desempeño laboral varios de los trabajadores operativos de los talleres municipales obtuvieron una puntuación baja con respecto a los datos obtenidos al empezar la investigación esto refleja que el riesgo psicosocial influye en el desempeño laboral de los trabajadores operativos de los talleres municipales del GAD Baños de Agua Santa.

### Objetivo 3

Diseñar un plan de intervención de riesgos Psicosociales para el personal operativo de los Talleres.

- Determinación de los factores de riesgos psicosociales y elaboración del manual de medidas preventivas para el personal.

Lista de riesgos psicosociales

Medidas para mitigar los riesgos.

#### 5.1.14 Lista de factores de riesgo psicosocial

- Estrés
- Acoso sexual
- Fatiga Muscular
- Fatiga Mental
- Relaciones Intrapersonales

#### 5.1.15 Semaforización de los riesgos

Para mitigar los riesgos encontrados en el personal operativo de los talleres operativos del GAD Baños de Agua Santa. Se procede a analizar los factores con más alto nivel de prioridad en la tabla 5,20 se aprecia la severidad y probabilidad.

Tabla 5,20 Matriz de Riesgo

		MATRIZ DE RIESGO				
		Probabilidad				
Severidad		Improbable	Posible	Ocasional	Moderado	Constante
Insignificante	1	2	4	6	8	10
Menor	2	4	8	12	16	20
Moderado	3	6	12	18	24	30
Crítico	4	8	16	24	32	40
Catastrófico	5	10	20	30	40	50

Elaborado por: Hugo Samaniego

La tabla 5,21 expresa los valores para calificar el riesgo.

**Tabla 5,21** Nivel de Riesgo

Color	Nivel de Riesgo
2 a 8	Riesgo bajo
10 a 20	Riesgo Medio
24 a 50	Riesgo Alto

Elaborado por: Hugo Samaniego

La tabla 5,22 refleja el nivel de riesgo de cada uno de los factores:

**Tabla 5,22** Semaforización de los Riesgos

Riesgo	Severidad	Probabilidad	Nivel de Riesgo
Fatiga Mental	Menor	Constante	Riesgo Alto
Fatiga Muscular	Moderado	Moderado	Riesgo Alto
Acoso Sexual	Critico	Ocasional	Riesgo Alto
Estrés	Critico	Ocasional	Riesgo Alto
Relaciones Intrapersonales	Moderado	Ocasional	Riesgo Medio

Elaborado por: Hugo Samaniego

**Tabla 5,23** Definiciones

<b>Bajo</b>	Deben ser objeto de seguimiento por parte de los supervisores
<b>Medio</b>	Deben ser objeto de seguimiento adecuado por parte del técnico de seguridad
<b>Alto</b>	Requieren atención del Técnico de seguridad.

Elaborado por: Hugo Samaniego

### 5.1.16 Plan de acción

Para mitigar los riesgos encontrados en el personal operativo de los talleres operativos del GAD Baños de Agua Santa.

**Tabla 5,24** Plan de Acción

<b>RIESGO</b>	<b>ACCIÓN/ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>SUPERVISADO</b>	<b>FECHA</b>	<b>Costo</b>
Psicosocial	Capacitación sobre que son los Riesgos Psicosociales al personal operativo.	Estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Hugo Samaniego)	Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (S.S.T)	3 de febrero 2022	5 \$
Estrés	Capacitación sobre el estrés y las consecuencias que puede ocasionar al personal operativo.	Estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Hugo Samaniego)	Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (S.S.T)	3 de febrero 2022	5 \$
Acoso Sexual	Capacitación sobre el acoso sexual y las consecuencias que puede ocasionar al personal operativo.	Estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Hugo Samaniego)	Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (S.S.T)	3 de febrero 2022	5 \$
Fatiga Mental	Capacitación sobre la fatiga mental y las consecuencias que puede ocasionar al personal operativo.	Estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Hugo Samaniego)	Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (S.S.T)	3 de febrero 2022	5 \$
Fatiga Muscular	Capacitación sobre la fatiga muscular y las consecuencias que puede ocasionar al personal operativo.	Estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Hugo Samaniego)	Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (S.S.T)	3 de febrero 2022	5 \$
Relaciones Intrapersonales	Capacitación sobre las relaciones intrapersonales y las consecuencias que puede ocasionar al personal operativo.	Estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Hugo Samaniego)	Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (S.S.T)	3 de febrero 2022	5 \$
	Juegos para que el personal operativo pueda trabajar en equipo.	Estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Hugo Samaniego)	Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (S.S.T)	3 de febrero 2022	

**Elaborado por:** Hugo Samaniego

### **5.1.17 Impacto social**

Existe un fuerte impacto, dado que el mismo afecta directamente a 47 trabajadores operativos de los talleres municipales del GAD Baños de Agua Santa; los beneficios serán positivos, debido a que se busca mejorar las relaciones intra personales entre compañeros de la institución de una manera sustancial, la presente investigación además aporta de manera oportuna con un manual de pausas activas, el mismo que ayudara a evitar enfermedades profesionales en las diferentes áreas de trabajo.

### **5.1.18 Impacto Ambiental**

El presente proyecto de investigación no presenta dicho impacto, debido a que no se evaluaron materiales, dicha investigación está enfocada únicamente en evaluación de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral.

### **5.1.19 Análisis de resultados de las variables evaluadas**

Una vez aplicado el cuestionario de evaluación psicosocial para instaurar los niveles de riesgos en él se encuentran los trabajadores operativos de los talleres del GAD Baños de Agua Santa, consecutivamente se analizó las respuestas con la ayuda de la herramienta de tabulación que brinda el Ministerio de Trabajo, para obtener los datos reales a los que están sujetos el personal operativo en su jornada laboral.

El perfil valorativo que genera dicha herramienta proporciona distinta información: las dimensiones evaluadas y su respectivo nivel de riesgo en el cual se localiza el riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto.

Al realizar el análisis del ítem 12 " El trabajador relaciona sus conocimientos adquiridos para prestar ayuda en otras áreas". Podemos apreciar que no existe un porcentaje que super o igual al 30% por tan motivo no se procede a realizar la correlación correspondiente con el ítem 2 Carga y ritmo de trabajo "Decido el ritmo de trabajo en mis actividades".

Con base a los resultados alcanzados en el transcurso de la investigación se puede establecer que el personal operativo de los talleres Municipales presenta altos niveles de riesgos psicosociales en el desarrollo de las actividades, es primordial especificar que la investigación ha sido enfocada únicamente en las dimensiones que demuestran el más alto nivel de riesgo, en las dimensiones sobrantes existen niveles de riesgo, pero en un porcentaje menor. Estos resultados servirán como base para que el Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo (S.S.T), de la institución pueda aplicar medidas preventivas o correctivas según sea el caso.

Es importante mencionar que mediante la relación de las variables se ha comprobado que los resultados alcanzados en la evaluación de riesgo psicosocial que se empleó a los trabajadores operativos de los talleres del GAD Baños de Agua Santa si tiene relación con los resultados alcanzados de la evaluación de desempeño laboral, ya que ciertamente un pequeño grupo de trabajadores operativos han logrado una calificación de excelente, y un gran número de trabajadores operativos tiene su calificación entre muy bueno y bueno, aunque no se reflejan calificaciones de insatisfactorio, la meta de la evaluación de desempeño laboral es alcanzar la excelencia y por lo que se puede observar que aún existen deficiencias que se pueden corregir.

Es importante mencionar que el nivel de desempeño laboral de los talleres municipales de 75% posterior a los análisis realizados se puede apreciar que el riesgo psicosocial afecta en un 13,47% y esto nos refleja un nuevo nivel de desempeño laboral de 61,53%, estos datos nos ayudan a verificar que el riesgo psicosocial incide en el desempeño laboral de los trabajadores operativos.

Con base a los riesgos identificados se propone brindar capacitaciones sobre los mismos para que el personal tenga una mejor comprensión de los mismos y las consecuencias que los mismos producen así poder mejorar el ambiente laboral del personal operativo de los talleres municipales.

Otro autor hace énfasis en el estudio de los riesgos psicosociales ya que es uno de los riesgos muy poco evaluados en las empresas o entidades públicas, además los mismos son descuidados y solo prestan atención solo al desempeño laboral que este es el que sirve para mejorar la productividad, y no percatarse de las enfermedades profesionales que puede sufrir sus empleados.

Otros autores al evaluar riesgos psicosociales solo hacen énfasis en el estrés laboral buscando las causas que lo provocan para poder mitigar dicho riesgo, pero al no realizar una correlación con el desempeño laboral no se podrá ver como dichos riesgos afectan al desempeño de los trabajadores y eso va a afectar a la productividad de la empresa por ende afecta al factor económico de la misma.

## 6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 CONCLUSIONES

- Se evaluó el riesgo psicosocial de los trabajadores operativos de los talleres del GAD Baños de Agua Santa aplicando un cuestionario de valoración de riesgos psicosocial en el lugar de trabajo para identificar las dimensiones en las que existe un alto riesgo, estas dimensiones son: Carga y ritmo de trabajo (60%), Recuperación (38%), aunque la dimensión 1 fue la dimensión utilizada para realizar todas las correlaciones y métodos estadísticos necesarios en este estudio.
- Mediante una correlación por áreas del taller municipal se determinó que existe una correlación positiva, ya que el riesgo psicosocial disminuye un 13,47% al nivel de desempeño laboral por área, los datos demuestran una relación entre las variables, validando así la hipótesis “Los riesgos psicosociales sí afectan a la salud y el desempeño laboral del personal operativo de los talleres del GAD Baños de Agua Santa”.
- En base a los datos proporcionados por el Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del Gad Baños de Agua Santa se han examinado los resultados obtenidos del desempeño laboral en los trabajadores operativos de los talleres municipales en los que se puede apreciar que el 28% de los trabajadores presentan una calificación de la evaluación excelente, el 32% de los trabajadores presentan una calificación de la evaluación muy buena, el 40% de los trabajadores presentan una calificación de la evaluación buena y no se presentan trabajadores con calificación de evaluación satisfactoria.
- Con los resultados alcanzados del presente análisis se ha redactado un plan de intervención para el personal operativo de los talleres del GAD Baños de Agua Santa, esto ayudará a que los trabajadores operativos tengan una guía para que realicen la práctica de diferentes técnicas de relajación y prevención de los riesgos psicosociales.

## 6.2 RECOMENDACIONES

- Se sugiere efectuar periódicamente capacitaciones, sensibilización y concientización en el personal operativo de los talleres municipales en las dimensiones que presentan niveles de alto riesgo psicosocial, como las consecuencias y las medidas de prevención de los mismos. Para que así los trabajadores tengan una comprensión clara del tema, de modo que los trabajadores concienticen sobre lo importante que es tener un adecuado ambiente laboral, para así mejorar el desarrollo de las actividades dentro de la jornada laboral esto llevará a tener una excelente relación entre trabajadores y jefes de los talleres municipales.
- Se sugiere mantener de las dimensiones que presentan niveles de riesgo bajo, por lo que las dimensiones que tiene un porcentaje de riesgo alto se recomienda tomar las medidas correctivas de manera urgente, pues las mismas pueden provocar enfermedades profesionales en los trabajadores operativos de los talleres del GAD Baños de Agua Santa, lo que puede influir en el desempeño laboral y la productividad, además que podrá afectar en la disminución del clima laboral dentro de la institución.
- Se sugiere ejecutar realimentación a los trabajadores operativos posterior a cada evaluación de desempeño laboral que se cumpla, con el fin de mantenerlos al tanto y tenga conocimiento de las razones de cada acción dentro de los talleres del GAD Baños de Agua Santa, para así contar con un ambiente laboral con condiciones favorables para que el trabajador operativo se desenvuelva de una mejor manera en su espacio de trabajo.
- Se sugiere emplear el plan de intervención de riesgos psicosociales, puesto que estas técnicas serán de mucha ayuda para poder reducir el estrés en los trabajadores operativos de los talleres municipales y también prevenir enfermedades profesionales a futuro además de mejorar el desempeño laboral de los mismos.



- [9] A. y. S. Instituto Sindical de trabajo, «Listas,» [En línea]. Available: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>. [Último acceso: 17 Mayo 2021].
- [10] Ministerio Del Tarabajo, «Ministerio del Trabajo Ecuador,» 2017. [En línea]. Available: <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>. [Último acceso: 11 Enero 2022].
- [11] A. Cuesta Santos, «Ecoediciones,» Mayo 2017. [En línea]. Available: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>. [Último acceso: 20 Mayo 2021].
- [12] IESS, «iess.gob,» 24 Diciembre 2019. [En línea]. Available: <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/4a3beb74-15ad-46e5-9aac-4bc0c512d4b8>. [Último acceso: 14 Marzo 2022].
- [13] IESS, «iess.gob,» 04 Marzo 2016. [En línea]. Available: <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>. [Último acceso: 14 Marzo 2022].
- [14] «trabajo.gob,» 01 Junio 2017. [En línea]. Available: <https://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%20del%20IESS%20513.pdf>. [Último acceso: 08 Marzo 2022].
- [15] «oas,» 31 Marzo 2011. [En línea]. Available: [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_segu.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf). [Último acceso: 08 Marzo 2022].
- [16] LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, «LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP,» 06 Octubre 2010. [En línea]. Available: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf). [Último acceso: 11 Enero 2022].
- [17] CODIGO DEL TRABAJO, «Trabajo,» 26 Septiembre 2012. [En línea]. Available: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>. [Último acceso: 11 Enero 2022].
- [18] Tesis y Másters, 07 Diciembre 2021. [En línea]. Available: <https://tesisymasters.com.ar/investigacion-descriptiva-ejemplos/>. [Último acceso: 06 Enero 2022].

- [19] E. Rus Arias, «Economipedia,» 08 Diciembre 2020. [En línea]. Available: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>. [Último acceso: 07 Enero 2021].
- [20] M. M. Chiang Vega y N. J. San Martín Neira, «Scielo,» Diciembre 2015. [En línea]. Available: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext). [Último acceso: 6 Enero 2022].
- [21] G. González, «lifeder,» 14 Mayo 2020. [En línea]. Available: <https://www.lifeder.com/tecnicas-de-investigacion/>. [Último acceso: 06 Enero 2022].
- [22] CoPsoQ-istas21, «istas,» 2010. [En línea]. Available: [http://istas21.es/ficheros/documentos/COPSOQ\\_istas21.pdf](http://istas21.es/ficheros/documentos/COPSOQ_istas21.pdf). [Último acceso: 07 Enero 2022].
- [23] Observatorio de riesgos psicosociales UGT, «portal.ugt,» 2013. [En línea]. Available: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2038.pdf>. [Último acceso: 6 Enero 2022].
- [24] Instituto Navarro de Salud Laboral, «Navarra,» 2014. [En línea]. Available: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>. [Último acceso: 11 Enero 2022].
- [25] A. I. Sanz Vergel, «Medicina y Seguridad del Trabajo,» *Scielo Analytics*, vol. 57, pp. 115-126, 2011.
- [26] M. C. Peralta, «El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica,» *Revista de estudios sociales*, n° 18, pp. 111-122, 2004.
- [27] B. Pernas, M. Román, J. Olza y M. Naredo, *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid: Ediciones la Catarata, 2000.
- [28] J. A. Vargas Tellez, «rganización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado,» *Nova scientia*, vol. 4, n° 7, pp. 172-204, 2012.
- [29] J. R. Hernández, «Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español,» *Bol. Mex. Der.*, vol. 45, n° 135, 2012.
- [30] M. A. Alles y M. Alles, *Elija al mejor, cómo entrevistar por competencias: las preguntas necesarias para una buena selección de personal*, Ediciones Granica SA, 2003.

- [31] A. Ortiz Imbaquingo y A. V. Serpa , «Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito,» *EÍDOS*, pp. 36-47, 2013.
- [32] C. R. Ponce Díaz, M. S. Bulnes Bedón, J. R. Aliaga Tovar, M. C. Atalaya Pisco y R. E. Huerta Rosales, «El síndrome del " quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios.,» *Revista de investigación en Psicología*, vol. 8, 2011.
- [33] GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA, «municipiobanos,» 20. [En línea]. Available: <https://municipiobanos.gob.ec/banos/index.php/es/>. [Último acceso: 11 Enero 2022].
- [34] Tipos de Investigación, «Tipos de Investigación,» 12 Octubre 2020. [En línea]. Available: <https://tiposdeinvestigacion.review/investigacion-exploratoria/>. [Último acceso: 07 Enero 2022].
- [35] D. More, Estadística aplicada básica.
- [36] H. Pedroza y L. Dicoovski, Sistema de análisis estadístico con SPSS, 2007.

## 8 ANEXOS

### 8.1 ANEXO A

#### Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

##### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



###### Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

##### DATOS GENERALES

ID	Item:				
A	Fecha: 03/01/2022				
B	Provincia: Tungurahua				
C	Ciudad: Baños de Agua Santa				
D	Área de trabajo: Taller Industrial	Administrativa:		Operativa:	X
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato	X	Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años	X	Igual o superior a 21	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:	X	Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:	X	Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	X			
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.	X			
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	X			
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	X			
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	X			
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	X			
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas		X		
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	X			
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos
					0

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.			X	
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	X			
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	X			
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	X			
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo			X	
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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

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

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

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	X			
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	X			
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	X			
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	X			
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	X			
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad			X	
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.			X	
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	X			
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	X			
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	X			
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	X			
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	X			
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	X			
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	X			
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	X			
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	X			
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	X			
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	X			
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo		X		
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	X			
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	X			
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

##### Interpretación de Resultados:

**Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

## 8.2 ANEXO B

### Cuestionario de Desempeño Laboral

DATOS INFORMATIVOS			
			
Nombre de la Institución:	GAD Baños de Agua Santa	Fecha:	
Nombre del Trabajador:		Jornada:	Matutina
<b>INSTRUCCIONES: Marque con una x en el casillero SI / NO según corresponda en conformidad a los criterios enunciados</b>			
<b>CRITERIOS PARA ACTIVIDADES PREVIAS A LA EJECUCION DE SUS LABORES</b>	SI	NO	Observaciones
1. Verificar el lugar de trabajo si se encuentra limpio	X		
2. Verifica si las herramientas o máquinas están en buen estado	X		
<b>CRITERIOS PARA PROCESO DE ENSEÑANZA A NUEVOS TRABAJADORES</b>			
<b>CRITERIOS. - MOMENTO INICIAL</b>	SI	NO	Observaciones
3. La jornada laboral se inicia con puntualidad.		X	
4. El objetivo se da a conocer durante la jornada laboral.		X	
5. La actividad de motivación guarda relación con el objetivo de la jornada laboral.	X		
6. Los conocimientos personales de los trabajadores son identificados mediante interrogantes o experiencias.		X	
7. El punto de partida para el nuevo conocimiento son los conocimientos previos vinculados al medio donde se desenvuelve el trabajador.	X		
8. El planteamiento de problemas o experiencias provoca que los trabajadores cuestionen sus conocimientos.	X		
<b>CRITERIOS. - MOMENTO DE DESARROLLO</b>	SI	NO	Observaciones
9. Los estímulos auditivos, visuales son utilizados en forma variada.	X		
10. La construcción del conocimiento se realiza a través de actividades en la jornada laboral.	X		
11. La participación activa de los trabajadores es estimulada durante la jornada de trabajo.		X	
12. El trabajador relaciona sus conocimientos adquiridos para prestar ayuda en otras áreas.	X		
13. El tiempo asignado es el adecuado para realizar la actividad encomendada.	X		
14. El trabajador demuestra seguridad en el manejo de herramientas en la jornada laboral.	X		
15. La aplicación del nuevo conocimiento se lo realiza en las actividades.	X		
16. Los trabajadores elaboran sus conclusiones al terminar la jornada laboral.		X	
<b>CRITERIOS. - MOMENTO DE EVALUACIÓN</b>	SI	NO	Observaciones
17. La síntesis del nuevo aprendizaje se realiza con las ideas básicas propuestas por los trabajadores.	X		
18. La retroalimentación de técnicas laborales se realiza a partir de la recolección de las dudas e inquietudes que surgen en la jornada laboral.	X		
19. Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los trabajadores lograr las actividades planificadas.	X		
20. El lenguaje utilizado por los trabajadores facilita la comunicación.		X	
21. Los recursos brindados en el área de trabajo facilitan el logro de las actividades en la jornada laboral.	X		
22. Las actividades desarrolladas en la jornada laboral corresponden a la planificación entregada.	X		
23. La relación entre los conocimientos adquiridos para manipulación de máquinas y herramientas se evidencia durante el desarrollo de actividades.	X		
<b>CRITERIOS. - CLIMA DEL ÁREA DE TRABAJO</b>	SI	NO	Observaciones
24. La participación de los trabajadores operativos se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades.	X		
25. El respeto entre- los-trabajadores se promueve mediante expresiones que estimulan sus ideas y logros.	X		
26. Las necesidades de los trabajadores con un grado de discapacidad son atendidas mediante estrategias que facilitan el desarrollo de sus actividades.		X	
27. Las situaciones de conflictos que surgen en el lugar de trabajo son atendidas por el jefe superior de manera inmediata.	X		
28. El ambiente colaborativo generado por las actividades en el trabajo permite la interacción entre los mismos	X		
<b>TOTAL:</b>	21	7	
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO:</b>	75%	25%	

## 8.3ANEXO C

### Manual de Pausas Activas



**PAUSAS  
ACTIVAS**

## 1. MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS

Combinemos varios ejercicios y técnicas diariamente generando así la cultura del autocuidado



Nota: Este Manual de Pausas Activas está dirigido a todo el personal operativo de los talleres del GAD Baños de Agua Santa, en el cual se genere conciencia acerca del bienestar físico y psicológico para mejorar el desempeño.

### **Introducción:**

Las pausas activas es la opción mas simple para mejorar la salud y la eficiencia laboral, son actividades de periodos cortos se lo puede realizar en cualquier momento de la jornada, sirven para recuperar energía y mejorar el desempeño a través de diversas técnicas y ejercicios, los cuales ayudan a reducir el agotamiento físico e intelectual y prevenir el estrés.

### **Beneficios de realizar pausas activas**

- Disminución de estrés
- Mejora el estado de ánimo
- Reduce la tensión muscular y prevenir lesiones como los espasmos musculares.
- Estimula y favorece la circulación
- Mejora las condiciones mentales y físicas
- Favorece el cambio de postura y rutina
- Rompe la rutina laboral
- Mejora el desempeño laboral
- Mejora las relaciones interpersonales
- Disminuye el riesgo de enfermedades profesionales
- Mejora la postura

### **Quiénes no deben realizar pausas activas**

Personas que presenten las siguientes enfermedades deben consultar a su médico.

- Quienes al iniciar los ejercicios sienten dolor o limitación funcional
- Malestar por fiebre
- Fracturas no consolidadas
- Hipertensión arterial no controlada

## **EJERCICIO N° 1**

### **Técnicas de respiración**

Un control correcto de la respiración es una de las estrategias más sencillas y potentes para hacer frente a una respuesta de estrés.

#### **Pasos para una respiración profunda**

1. Tomar aire por vía nasal
2. Mantener el aire en los pulmones
3. Soltar el aire con suavidad por la boca.
4. Cada uno de los pasos ha de durar alrededor de 4 segundos.
5. Realizar esta técnica por 5 a 7 minutos

#### **Personal realizando técnica de respiración profunda**



## EJERCICIO N° 2

### Técnicas de visualización

Un control correcto de la respiración es una de las estrategias más sencillas, logra que el cuerpo y la mente entren en un estado de profunda relajación.

#### Personal realizando técnica de visualización

##### Pasos para la técnica de visualización

1. Con el cuello recto mire hacia arriba.
2. Hacia la derecha.
3. Hacia la izquierda.
4. Hacia abajo.
5. Realice esta técnica durante 10 segundos.



##### Pasos para la técnica de visualización

1. Cierre los ojos.
2. Mantener durante 30 segundos.
3. Respirar profundo
4. Pensar en algo positivo

## EJERCICIO N° 3

### Ejercicios de Cuello

Estos ejercicios planteados ayudaran a estirar los músculos del cuello, debido a que en esta zona es donde mayor frecuencia se acumula las tensiones físicas.

#### Personal realizando ejercicios de cuello

#### Pasos para realizar los ejercicios de cuello

1. Estar en un lugar tranquilo y silencioso
2. De pie o sentarse en una silla cómoda con la espalda alineada.
3. Flexionar la cabeza, intentando tocar el pecho con el mentón.
4. Flexionar la cabeza, alejando el mentón del pecho.
5. Girar y llevar suavemente el mentón hacia el lado derecho por 8 segundos.
6. luego girar y llevar suavemente hacia el lado izquierdo por 8 segundos.
7. Colocar la mano derecha sobre la cabeza, Inclinar la cabeza hasta tocar el hombro derecho con la oreja izquierda, hacerlo durante 8 segundos.
8. Colocar la mano izquierda sobre la cabeza, inclinar la cabeza hasta tocar el hombro izquierdo con la oreja derecha, hacerlo durante 8 segundos.



## EJERCICIO N° 4

### Ejercicios de Hombros

Durante las jornadas de trabajo se acumula mucha fatiga en los músculos de los hombros que podrían resultar en contracciones musculares, espasmos, por tales razones es importante realizar ejercicios de movilización de los hombros.

#### Personal realizando ejercicios de hombros

#### Pasos para realizar los ejercicios de hombros

1. Colocar las manos en ambos hombros.
2. Girar hacia delante.
3. Girar hacia atrás.
4. Realizar 3 series de 15 segundos.
5. Pausa entre cada de serie.



## EJERCICIO N° 5

### Ejercicios de tronco

Los ejercicios de tronco junto con posturas correctas en el trabajo, mejoran la salud de la columna vertebral, previenen lesiones y contribuyen a fortalecer los músculos abdominales y lumbares, por esa razón es importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento del mismo.

#### Personal realizando ejercicios de tronco

##### Pasos para realizar los ejercicios de tronco

1. Escoger un lugar tranquilo y silencioso
2. De pie, con la espalda recta y con las rodillas un poco flexionadas,
3. Colocar las manos en la cintura
4. Llevar la cadera hacia adelante, sostener por cinco segundos, volver al centro.
5. Llevar la cadera hacia atrás, sostener por cinco segundos, volver al centro
6. Llevar la cadera hacia el lado izquierdo, sostener por cinco segundos, volver al centro.
7. Llevar la cadera hacia el lado derecho, sostener por cinco segundos, volver al centro.
8. Repetir 5 veces cada serie.



## EJERCICIO N° 6

### Ejercicios de manos y codos

Las manos y los codos son las partes que más exigencias tienen a lo largo del día, por esa razón es importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de los mismos.

#### Personal realizando ejercicios de manos y codos

#### Pasos para realizar los ejercicios de hombros de manos y codos

1. Flexionar los codos colocando las palmas de las manos hacia abajo, hacer puño las manos y realizar círculos con las muñecas en forma pausada. Repetir 5 veces hacia afuera y adentro de manera alternada.
2. Hacer puño las manos de manera fuerte y abrirlas estirando y separando los dedos con tensión. Sostener por 5 segundos y repetir 5 veces.
3. Una mano a la vez, flexionar los dedos en orden uno por uno iniciando por el meñique hasta cerrar las manos en puño. Repetir 5 veces con cada mano alternándolas.
4. Flexionar los codos y colocar las manos a la altura del pecho con los dedos hacia arriba, girar los antebrazos y llevar los dedos hacia abajo, mantener las palmas unidas. Repetir 5 veces.



## EJERCICIO N° 7

### Ejercicios de piernas

Los ejercicios de piernas junto con posturas correctas en el trabajo, mejoran la salud, ya que mejoran la circulación sanguínea y ayudan a prevenir la aparición de venas varices, por esa razón es importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de las mismas.

#### Personal realizando ejercicios de piernas

#### Pasos para realizar los ejercicios de piernas

1. Conserva la pierna derecha recta.
2. Extender la pierna izquierda al máximo posible.
3. Mantener 15 segundos.
4. Descansar 5 segundos.
5. Hacer 4 repeticiones.
6. Realizar lo mismo con la pierna contraria.



## EJERCICIO N°8

### Ejercicios de pies

Los ejercicios de pies son primordiales ya que a lo largo de la jornada laboral son ellos los que absorben el impacto del peso y junto con el calzado adecuado, mejoran la salud de la columna vertebral, previenen lesiones lumbares, por esa razón es importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de los mismos.

#### Personal realizando ejercicios de pies

##### Pasos para realizar los ejercicios de pies

1. Escoger un lugar tranquilo y silencioso
2. Realizar balanceo de pies punta- talón.
3. Caminar en puntas de pies.
4. Sin apoyar el pie derecho sobre el piso, realizar rotaciones con el pie.
5. Sin apoyar el pie izquierdo sobre el piso, realizar rotaciones con el pie.
6. Realizar 5 repeticiones con cada pie.





**Bibliografía:**

<https://www.hospitalvernaza.med.ec/blog/item/740-beneficios-pausas-activas-salud-ocupacional>

<http://seguridad-saludlaboral.blogspot.com/2016/09/pausasactivaseneltrabajo.html>

<https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2019-04/CARTILLA%20DE%20PAUSAS%20ACTIVAS.pdf>

<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/talento-humano/panel/0000-000-993-pausas-activas.pdf>

## 8.4 ANEXO D

### Cronograma de Actividades

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	SEMANAS															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Identificar los factores de Riesgo Psicosocial, que tienen mayor influencia para establecer la cantidad de personal operativo expuesto a cada tipo de riesgo.	1.1.- Visita a la empresa y aplicación de un cuestionario del Ministerio de Trabajo al personal operativo.		■	■														
	1.2.-Análisis de los resultados del cuestionario.				■	■	■											
2.Establecer los indicadores relacionados con los riesgos psicosociales para el establecimiento del desempeño laboral	2.1.- Recopilación de datos del cuestionario enfocado en el desempeño laboral.						■	■										
	2.2.- Análisis de datos de la información recopilada.								■	■	■							
	2.3.-Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.											■	■	■				
3. Diseñar un plan de intervención de riesgos Psicosociales para el personal operativo de los Talleres.	3.1.- Determinación de los riesgos Psicosociales y elaboración del manual de medidas preventivas para el personal.															■	■	■

## 8.5 ANEXO E

### Hoja de Vida

#### **DATOS PERSONALES**

NOMBRES:	Víctor Hugo
APELLIDOS:	Samaniego Jiménez
CEDULA:	1805030606-6
NACIONALIDAD:	Ecuatoriano
FECHA DE NACIMIENTO:	29 de octubre 1995
DOMICILIO:	Baños de Agua Santa
TELÉFONO:	0984106938
ESTADO CIVIL:	Soltero
EMAIL:	victor.samaniego0606.@ute.edu.ec



#### **ESTUDIOS REALIZADOS:**

ESTUDIOS PRIMARIA:	Unidad Educativa Pedro Vicente Maldonado
ESTUDIOS SECUNDARIA:	Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes
ESTUDIOS SUPERIORES:	Universidad Técnica de Cotopaxi
Cursando:	Egresado en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

#### **TITULOS OBTENIDOS:**

- BACHILLER EN CIENCIAS ESPECIALIDAD FÍSICO MATEMÁTICAS
- LICENCIA PROFECIONL TIPO C

#### **TITULOS OBTENIDOS:**

- INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES II EDICIÓN.
- PLAN FAMILIAR DE EMERGENCIAS Y MEDIDAS DE AUTOPROTECCIÓN II EDICIÓN.

## 8.6 ANEXO F

### Aval Técnico de Seguridad



Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal  
Cantón Baños de Agua Santa

#### AVAL DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A quien interese.

Quien suscribe, Mgs Eduardo Bladimir Acosta Naranjo en calidad de Técnico de Seguridad Industrial perteneciente al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa GADBAS, avalo que el Proyecto de Investigación titulado: **“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LOS TALLERES DEL GAD BAÑOS DE AGUA SANTA”**, de autoría del postulante: **Samaniego Jiménez Víctor Hugo** con C.C **180503060-6**, egresado de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, se ejecuto de la mejor manera en beneficio de la Institución demostrando habilidades y conocimientos en su especialidad.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, el interesado puede hacer uso del presente para fines que crea conveniente.

Baños de Agua Santa, 03 de marzo de 2022.



Firma electrónica por:  
EDUARDO BLADIMIR  
ACOSTA NARANJO

Mgs. Eduardo Bladimir Acosta Naranjo.

**C.I. 160064219-1.**

**TÉCNICO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GADBAS**

## 8.7 ANEXO G

### Aval Medico Ocupacional



Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal  
**Cantón Baños de Agua Santa**

#### DEPARTAMENTO DE MEDICINA OCUPACIONAL

Baños, 10 de marzo del 2022

A quien interese.

Quien suscribe, Dra. Andrea Estefania Toapanta Ortiz en calidad de Medico institucional perteneciente al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa GADBAS, avalo que el Sr. **Samaniego Jiménez Víctor Hugo** con C.C **180503060-6**, egresado de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, acudió al Departamento Médico para la recopilación de datos necesarios para la realización del Proyecto de Investigación titulado: **“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LOS TALLERES DEL GAD BAÑOS DE AGUA SANTA”**

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, el interesado puede hacer uso del presente para fines que crea conveniente.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente



Dra. Andrea Toapanta Ortiz  
180412498-8  
Stefania3313@hotmail.com  
**MÉDICO INSTITUCIONAL**

## **8.8 ANEXO H**

### **Herramienta para Tabulación**