



UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

Protocolo del Trabajo de Proyecto de Investigación y Desarrollo en opción al Grado Académico de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo.

TEMA:

“EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA INCIDENCIA EN LA SALUD DE LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ 2015 - 2016. ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES”

Autor:

IZA Cando, Hugo Fernando

Tutor:

Psic. Cl. BARBA Gallardo, Pablo Andrés MSc.

**LATACUNGA – ECUADOR
JUNIO 2017**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Dirección de Postgrados

Latacunga – Cotopaxi – Ecuador

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En calidad de Tutor del trabajo de investigación sobre el tema: “EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA INCIDENCIA EN LA SALUD DE LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ 2015 - 2016. ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES” de Señor Iza Cando Hugo Fernando postulante a Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos – técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de Posgrados de la Universidad Técnica del Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 16 de Junio de 2017

Psic. Cl. Pablo Barba M.Sc.
1719308148
TUTOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Dirección de Postgrados

Latacunga – Cotopaxi – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de investigación de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el maestrante: Iza Cando Hugo Fernando, con el título de tesis: “EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA INCIDENCIA EN LA SALUD DE LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ 2015 - 2016. ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

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

Latacunga, Julio de 2017

Para constancia firman:

.....
Ing. José Andrade V. MSc.
CI: 0502524481
PRESIDENTE

.....
Ing. Mauro Albarracín A. MSc.
CI: 0503113730
MIEMBRO

.....
Ing. Jorge Freire S. MSc.
CI: 0502624810
MIEMBRO

.....
Ing. Santiago Jiménez J. MSc.
CI: 0501946263
OPOSITOR

RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS

El presente trabajo de investigación es de mi autoría, y ha sido desarrollado respetando los derechos intelectuales de terceros, por lo tanto me responsabilizo del contenido del mismo.

.....

Psci. Ind. Hugo Fernando Iza Cando

C.C. 0502622137

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento eterno a mi madre Vilma Cando por darme la vida por compartir y dedicarnos cada minuto de su vida, por enseñarnos los valores y responsabilidades para vivir; a mis hermanos Stalin y Germán por estar siempre conmigo en las buenas y malas.

A mi hermanita Gabriela quien me ha enseñado su fortaleza ante todas las adversidades de la vida.

Además eterna gratitud a la Universidad Técnica de Cotopaxi por brindarme la oportunidad de especializarme en el campo de la Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo. Debo agradecer de manera especial a mis profesores y autoridades de la Institución por sus conocimientos y experiencias compartidas.

Mil Gracias

DEDICATORIA

El presente trabajo le dedico a la memoria de mi padre, quien siempre ha estado como mi protector silencioso, siempre ha sido mi inspiración de superación, al que me dejó engramado los mejores recuerdos de niño.

A mi familia con mucho cariño, que siempre han estado a mi lado en las buenas y malas, con quienes aprendimos que la vida es de esfuerzo, sacrificio y recompensa.

Y con mucho amor y cariño a mi hijo SEBASTIAN GABRIEL y mi esposa MAYRA VERÓNICA, que ahora son mi motivación para seguir adelante con mi profesión y como responsable de mi familia.

Con cariño;

HUGO FERNANDO

ÍNDICE

CONTENIDOS	Pág
Portada.....	i
Aval del director del proyecto de investigación.....	ii
Aprobación del tribunal de grado.....	iii
Responsabilidad por la autoría de la tesis	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Summary.....	xii
Introducción.....	1
Situación problemática.....	1
Justificación de la investigación.....	2
Objeto y problema de la investigación.....	3
Campo de acción y objetivo general de la investigación	3
Hipótesis de investigación y desarrollo de la investigación.....	3
Objetivos específicos.....	3
Métodos, procedimientos y técnicas.	4
Paradigma epistemológico	6
Alcance de la investigación.....	6
Estructura de los capítulos del proyecto de investigación:.....	6
CAPÍTULO I	
Marco contextual y teórico.....	8
1.1 Caracterización detallada del objeto de la investigación	8
1.2 Marco Teórico de la Investigación.....	9
1.3 Fundamentación Legal	12
1.4 Fundamentación de la Investigación.....	18
CAPITULO II	
2.1 Diseño de la Investigación.	32
2.2 Modalidad de la Investigación.	32
2.3 Métodos de Investigación.....	33
2.4 Unidad de Estudio	34
2.5 Población y Muestra.....	35
2.6 Alcance de la Investigación.....	37
2.7 Método o herramienta utilizada.....	38
CAPÍTULO III	
3 Análisis e interpretación de resultados.....	45
3.1 Resultados por género.	47
3.2 Resultados por área de Trabajo	55
3.3 Resultados por edad.....	64
3.4 Resultados del análisis general.	72
3.5 Comprobación de la Hipótesis.....	73

CAPÍTULO IV

4. Propuesta.....	74
4.1. Título de la propuesta:.....	74
4.2. Justificación.....	74
4.3. Objetivo.....	74
4.4. Objetivos específicos.....	75
4.5. Estructura del Instructivo de prevención de riesgos psicosociales.	75
4.6. Desarrollo del Instructivo de Prevención de riesgos Psicosociales.....	75
4.7. Conclusiones y Recomendaciones	76
3.5.1 Conclusiones.	76
3.5.2 Recomendaciones.....	77
Referencias Bibliográficas.	78
Bibliografía	78
Anexos.	80
Anexo I. Cuestionario para la Evaluación – F-Psico 3.1	80
Anexo II. Carta de solicitud para trabajo de investigación en el GAD Pujilí	92
Anexo III. Fotografías del GAD Pujilí.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	Pág.
Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	5
Tabla 2. Datos generales del Cantón Pujilí.	8
Tabla 3. Bases Teóricas Particulares de la Investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Número total de servidores y trabajadores de GAD Pujilí.....	35
Tabla 5. Población y muestra	37
Tabla 6. Factores de riesgo FPSICO 3.1	39
Tabla 7. Niveles de riesgo	43
Tabla 8. Evaluación psicosocial por género-tiempo de trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. Evaluación psicosocial por género - Carga de trabajo/ Hombres	48
Tabla 10. Evaluación psicosocial por género-Participación y Supervisión/ Hombres.....	49
Tabla 11. Evaluación psicosocial por género-Desempeño en el Rol/ Hombres	50
Tabla 12. Evaluación psicosocial por género - Tiempo de trabajo/ Mujeres	51
Tabla 13. Evaluación psicosocial por género - Carga de trabajo/ Mujeres	52
Tabla 14. Evaluación psicosocial por género - Participación y Supervisión/ Mujeres	53
Tabla 15. Evaluación psicosocial por género - Desempeño del Rol/ Mujeres.....	54
Tabla 16. Evaluación Psicosocial por Área de Trabajo-Tiempo de Trabajo/ Administrativo	55
Tabla 17. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Carga de Trabajo/ Administrativo.....	56
Tabla 18. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Participación y Supervisión/ Administrativo	57
Tabla 19. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Desempeño del Rol/ Administrativo	58
Tabla 20. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo/ Financiero	59
Tabla 21. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Tiempo de trabajo/ Desarrollo Social.....	60
Tabla 22. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo- Desarrollo Social	61
Tabla 23. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Carga de Trabajo/ Obras Públicas.....	62
Tabla 24. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo/Obras Públicas	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 25. Evaluación psicosocial por Edad-Tiempo de Trabajo/16 - 34 años.....	64
Tabla 26. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/16 - 34 años	65
Tabla 27. Evaluación psicosocial por Edad-Participación y Supervisión/16 - 34 años	66
Tabla 28. Evaluación psicosocial por Edad-Desempeño del Rol/16 - 34 años.....	67
Tabla 29. Evaluación psicosocial por Edad-Tiempo de Trabajo/35 - 54 años.....	68
Tabla 30. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/35 - 54 años	69
Tabla 31. Evaluación psicosocial por Edad-Participación y Supervisión/35 - 54 años	70
Tabla 32. Evaluación psicosocial por Edad-Desempeño del Rol/35 - 54 años.....	71
Tabla 33. Tabla registro actividad de pausas activas.	7

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	Pág.
Gráfico 1. Factores Psicosociales en el Trabajo.....	19
Gráfico 2. Perfil valorativo Test FPSICO 3.1	43
Gráfico 3. Evaluación psicosocial por género-tiempo de trabajo.	47
Gráfico 4. Evaluación psicosocial por género - Carga de trabajo/ Hombres	48
Gráfico 5. Evaluación psicosocial por género-Participación y Supervisión/ Hombres	49
Gráfico 6. Evaluación psicosocial por género-Desempeño en el Rol/ Hombres	50
Gráfico 7. Evaluación psicosocial por género - Tiempo de trabajo/ Mujeres.....	51
Gráfico 8. Evaluación psicosocial por género - Carga de trabajo/ Mujeres.....	52
Gráfico 9. Evaluación psicosocial por género - Participación y Supervisión/ Mujeres....	53
Gráfico 10. Evaluación psicosocial por género - Desempeño del Rol/ Mujeres	54
Gráfico 11. Evaluación Psicosocial por Área de Trabajo-Tiempo de Trabajo/ Administrativo	55
Gráfico 12. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Carga de Trabajo/ Administrativo	56
Gráfico 13. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Participación y Supervisión/ Administrativo	57
Gráfico 14. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Desempeño del Rol/ Administrativo	58
Gráfico 15. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo/ Financiero	59
Gráfico 16. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Tiempo de trabajo/ Desarrollo Social.....	60
Gráfico 17. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo- Desarrollo Social	61
Gráfico 18. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Carga de Trabajo/ Obras Públicas	62
Gráfico 19. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo/Obras Públicas	63
Gráfico 20. Evaluación psicosocial por Edad-Tiempo de Trabajo/16 - 34 años.....	64
Gráfico 21. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/16 - 34 años.....	65
Gráfico 22. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/16 - 34 años.....	66
Gráfico 23. Evaluación psicosocial por Edad-Desempeño del Rol/16 - 34 años.....	67
Gráfico 24. Evaluación psicosocial por Edad-Tiempo de Trabajo/35 - 54 años.....	68
Gráfico 25. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/35 - 54 años.....	69
Gráfico 26. Evaluación psicosocial por Edad-Participación y Supervisión/35 - 54 años .	70
Gráfico 27. Evaluación psicosocial por Edad-Desempeño del Rol/35 - 54 años.....	71
Gráfico 28. Resultados Generales Test FPSICO 3.1	72

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

TITULO: “EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA INCIDENCIA EN LA SALUD DE LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ 2015 - 2016. ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES”

Autor: Psic. Ind. HUGO FERNANDO IZA CANDO.

Tutor: Psic. Cl. PABLO BARBA M.Sc.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se evaluó los factores de riesgo psicosocial y la incidencia en la salud física y psicológica de los servidores y trabajadores del GAD del Cantón Pujilí, para la elaboración de un instructivo de prevención de los riesgos psicosociales, en el inicio se determinó que se aplicaría el método FPsic-3.1 para evaluar los factores de riesgo psicosocial en los servidores de las áreas Administrativas y Operativas. Como resultado de este trabajo se establece el método, técnicas y programas que ayuden a la Institución a conocer, evaluar y actuar sobre los riesgos psicosociales, analizando la relación que tiene este factor de riesgo con la afección a la salud de los servidores y trabajadores, gestionando las medidas de control de acuerdo a los niveles de intervención; nivel individual para casos puntuales identificados que requieren un seguimiento especial, nivel organizacional, que involucren a todos los servidores, trabajadores y autoridades del GAD del Cantón Pujilí, en cada uno de las dimensiones psicosociales. Por último podemos concluir que dentro de la Institución existen riesgos psicosociales que están afectando a la salud psíquica de los servidores y trabajadores que se encuentran entre los 35 a 54 años de edad; por lo cual es necesario desarrollar planes y programas de prevención.

DESCRIPTORES: Intervención, Riesgo, Psicosocial, Prevención, Evaluación, Salud

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
DIRECTION OF GRADUATE STUDIES

MASTER'S DEGREE IN SECURITY AND RISK PREVENTION

TITLE: EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL RISK AND THE INCIDENCE IN THE HEALTH OF THE SERVERS AND WORKERS OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF PUJILÍ 2015 - 2016. ELABORATION OF AN USER'S MANUAL FOR THE PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS"

AUTHOR: Psic. Ind. HUGO FERNANDO IZA CANDO.

TUTOR: Psic. Cl. PABLO BARBA M.Sc.

SUMMARY

In the present study, the psychosocial risk factors and the health impact of GAD servers and workers of Pujilí were evaluated for the elaboration of an user's manual for the prevention of psychosocial risks. At the beginning, it was determined the application of FPsico-3.1 method, to evaluate the psychosocial risk factors in the Administrative area and also in the Operational area. As a result of this work, the method, techniques and programs that help the Institution to know, evaluate and act about psychosocial risks , analyzing the relationship that this risk factor has with the health condition of the employees and workers, managing the control measures according to the intervention levels; individual level for specific cases identified that require a special follow-up, organizational level, involving all the servers, workers and authorities of GAD in Pujilí, in each of the psychosocial dimensions. Finally, we can conclude that within the institution there are psychosocial risks that are affecting the mental health of employees and workers who are between 35 and 54 years of age; as a result it is necessary to develop prevention plans and programs.

DESCRIPTORS: Intervention, Risk, Psychosocial, Prevention, Evaluation, Healt.

INTRODUCCIÓN

Situación problemática

Los Factores Psicosociales; consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Lo anterior afecta directamente en la eficiencia, eficacia de los procesos productivos que gestiona el servidor y trabajador, y no es visualizado por el patrono o empleador, quien en la mayoría de ocasiones se preocupa en forma exclusiva de la puntualidad, presencia y permanencia en el lugar de trabajo, más no en el ritmo y calidad del mismo que podrían verse afectados por el incremento del consumo de excitantes sociales y permitidos como son el tabaco, café, licor en pequeñas cantidades, lo que incide en la calidad de sueño o descanso y en todo su entorno socio familiar y laboral.

Existen distintas y diferentes clasificaciones sobre que son los factores psicosociales y como se pueden catalogar, si bien existe un consenso al considerarlos como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en el ambiente laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, que pueden influir negativamente al desarrollo del trabajo, y a la salud del trabajador (física, psíquica y social).

La complejidad de su estudio reside principalmente en que podemos encontrarnos con un gran número de factores de muy diferente índole y naturaleza, que comprenden tanto aspectos del medio físico, como de la organización, de los métodos y sistemas de trabajo y de las relaciones personales en la empresa.

A nivel de afectación del trabajador se presenta en este un desánimo constante, alteraciones en el ámbito emocional, conductual, e incluso físico con la presentación de algunos signos como cefalea, malestar gástrico, entre otros; y esto definitivamente termina repercutiendo sobre su desempeño y productividad, por lo cual también se ve afectada la Institución a la que estas personas pertenecen.

Los riesgos laborales en la actualidad son uno de los principales influyentes en la producción y la calidad de servicios de las empresas e instituciones. Se debe tomar en cuenta que los riesgos no controlados generan accidentes y enfermedades ocupacionales, produciendo un perjuicio de ausentismo laboral o a su vez pérdidas materiales, o incluso la muerte de empleados.

Justificación de la investigación

La ejecución del presente proyecto se justifica en la importancia que tiene la evaluación de los riesgos psicosociales los cuales pueden pasar desapercibidos sin brindarles la importancia que ameritan para la prevención y mitigación de los mismos, lo cual ayudaría mejorar un ambiente laboral adecuado para los servidores y trabajadores.

La evaluación de los factores de riesgo psicosociales nos ayuda a identificar las afecciones que repercuten en la salud de los servidores y trabajadores; esto nos ayuda a elaborar un programa de prevención ante los riesgos psicosociales evaluados.

La elaboración de un plan de prevención de riesgos psicosociales, ayudará a conocer las medidas de control que deberá tomarse para la prevención de enfermedades ocupacionales, y esto mejorará las dificultades laborales en cuanto al ausentismo y la atención de servicios relacionadas con el GAD del Cantón Pujilí. Por último el desarrollo de la presente investigación servirá como punto de partida para que profesionales interesados en el ámbito de la Seguridad y Salud Ocupacional, realicen estudios subsiguientes a riesgos laborales.

Objeto y problema de la investigación

La presente investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí durante el año 2015 – 2016, el objeto de estudio son los servidores y trabajadores que en las distintas áreas que presenta la Institución.

Campo de acción y objetivo general de la investigación

El campo de acción de la presente investigación es la de seguridad y salud en el trabajo y todo lo relacionado al bienestar físico, psíquico y social de los servidores y trabajadores de la Institución.

Evaluar los factores de riesgos psicosociales existentes en el GAD del Cantón Pujilí, y la incidencia en la salud de los servidores y trabajadores de la Institución.

Hipótesis de investigación y desarrollo de la investigación

- **H1:** ¿Los riesgos psicosociales afectan a la salud psicofisiológica de los servidores y trabajadores del GAD del cantón Pujilí?
- **H2:** ¿Los riesgos psicosociales no afectan el desarrollo normal de las actividades de los servidores y trabajadores del GAD Pujilí?

Objetivos específicos

- Evaluar los riesgos psicosociales y la influencia en la salud de los servidores y trabajadores del GAD del Cantón Pujilí.
- Identificar las afecciones en la salud relacionadas con los riesgos psicosociales.
- Elaborar un instructivo de prevención sobre las afecciones de la salud provocados por los riesgos psicosociales.

Métodos, procedimientos y técnicas.

- **Método Inductivo:**

Este método nos permite ir de lo particular a lo general, es decir nos lleva de los hechos que conocemos a leyes vigentes.

Método Deductivo

Es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas.

Método Descriptivo

Consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. En esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuales variables están relacionadas. Se debe recopilar toda la información posible para analizar las situaciones actuales de los servidores y trabajadores del GAD del canto Pujilí.

Diseño de la investigación

Se utilizarán las modalidades de campo, bibliográficas-documentales, históricas y descriptivas para la estructura y elaboración del marco teórico.

Modalidad de campo.- La investigación es de campo por la razón que la recolección de datos se hará principalmente en donde se ha detectado el problema, en el lugar donde laboran los servidores y trabajadores del GAD del cantón Pujilí.

Modalidad bibliográfica-documental.- Es prepositiva, por cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección del dato o la información para el desarrollo del presente proyecto de investigación se efectuará en el escenario mismo donde se detectó el problema, en la ciudad de Pujilí. Instrumentos: seleccionados o diseñados de acuerdo con la técnica escogida.

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento	Procedimiento
Observación	Ficha de Observación, Guía	Revisar actividades realizadas por servidores y trabajadores
Entrevista	Guía de entrevista, cuestionario	Registrar cuestionario de entrevistas.
Método FPSICO 3.1	Test FPSICO 3.1	Registrar respuestas del Test y su análisis.

Técnica e instrumento:

La investigación de campo facilitará la recopilación de información sobre el problema objeto de estudio para luego con la contrastación con la teoría científica obtener las conclusiones y recomendaciones, además se realizará una codificación y luego la tabulación respectiva que servirá el análisis de los resultados.

La Técnica de la observación; se aplicará en los distintos procesos administrativos y operativos del GAD del catón Pujilí, para conocer las actividades que realiza cada uno de los servidores y trabajadores.

Paradigma epistemológico

El presente Proyecto está enmarcado en el paradigma cuali-cuantitativo, el cual será la guía para realizar la investigación.

Alcance de la investigación

El establecer un Programa de prevención de riesgos psicosociales nos permite tomar acciones, medidas de prevención, procedimientos y medidas de control para todas las áreas o procesos del GAD del cantón Pujilí.

Estructura de los capítulos del proyecto de investigación:

El capítulo I de este proyecto de investigación está encaminado a determinar el marco contextual y teórico por los cuales se realiza la evaluación de riesgos psicosociales y conocer la incidencia en la salud de las personas. Además de estudiar las características generales y particulares de mencionados riesgos laborales.

En el capítulo II de este proyecto, se detalla la metodología, técnicas y procedimientos aplicados en la investigación y desarrollo, que argumentan el proceso científico de la validación de la hipótesis. Cada componente de este capítulo determina la secuencia y sus etapas aplicadas para la elaboración del Instructivo de prevención.

El capítulo III determina los resultados de la investigación, para lo cual se aplicó el test FPSICO 3.1, que permite identificar los riesgos psicosociales dentro de la Institución y el nivel de afección a distintas agrupaciones, y mediante los resultados realizar el instructivo de prevención.

El capítulo IV expone de manera formal la propuesta desarrollada a partir de la investigación, y para esto se elaboró un instructivo de prevención de riesgos psicosociales que contempla programas de prevención biopsicosocial; en donde se

contempla procedimientos y actividades que individuales y grupales para todos los miembros de la Institución.

Finalmente se establecen las conclusiones y recomendaciones resultantes del proyecto de investigación, además de las referencias bibliográficas y anexos, relacionados a la Investigación.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

1.1 Caracterización detallada del objeto de la investigación

Los Factores Psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las condiciones de organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí - GAD Pujilí, es una entidad de gobierno seccional que administra el cantón de manera autónoma al gobierno central. La municipalidad está organizada por la separación de poderes de carácter ejecutivo representado por el Alcalde, y otro de carácter legislativo conformado por los miembros del consejo cantonal. El Alcalde es la máxima autoridad administrativa y política, es la cabeza y representante del Municipio.

Tabla 2. Datos generales del Cantón Pujilí.

Detalle	Descripción
País	Ecuador
Provincia	Cotopaxi
Cantón	Pujilí
Extensión	1305 Km ²
Ubicación	15 km al occidente de Latacunga capital de la Provincia de Cotopaxi
Población	75 000 habitantes 2016
Fecha de cantonización	14 de octubre de 1852
Clima	Templado: Zona Urbana Frio: Partes altas Cálido: Partes Subtropical

Fuente: <http://www.municipiopujili.gob.ec/>

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí en el marco legal correspondiente está regido por Constitución Política del Ecuador, Convenios Sobre Seguridad y Salud suscritos y ratificados por el Ecuador con la O.I.T., Instrumento Andino de Seguridad y Salud, Ley Orgánica del servicio Público, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento de Medio Ambiente de Trabajo, (Decreto Ejecutivo 2393), Reglamento General del Seguro General de Riesgos del Trabajo, (Resolución N° C.D. 513), y Reglamento para el Funcionamiento del Servicio Médico de Empresas (Acuerdo Ministerial 1404).

1.2 Marco Teórico de la Investigación

Riesgos Psicosociales y su Incidencia

En la revista del Seguridad y Salud en el Trabajo del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se refiere a los riesgos psicosociales; como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. (Sinche, 2012, p. 10)

La consecuencia de los factores de riesgo psicosociales; Cuando las condiciones psicosociales son adversas o desfavorables se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, la empresa, etc. Así tenemos: cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva: desatención, poca o falta de: concentración, memoria (olvidos), deterioro de la integridad física y mental, y poca o ninguna motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos o suicidios. La empresa

lo ve reflejado en ausentismo, mayor frecuencia de accidentes, pérdidas económicas en la producción y productividad laboral. (Sinche, 2012, p. 10)

Por último la Dra. Sinche (2012) señala, que es importante que todas las empresas y/o instituciones tanto del sector público como privado, grandes, medianas o pequeñas implementen un Sistema de Gestión en Seguridad e Higiene Laboral acorde a la realidad de cada una de ellas, mismo que debe ser aplicado por los actores del proceso productivo en el Ecuador, a fin de atenuar y minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, presentes en los centros laborales y que permita caminar hacia una cultura de la prevención de riesgos laborales, evitando el daño, los impactos al ambiente, la enfermedad y/ o la muerte de los trabajadores. La aplicación de la normativa vigente en Seguridad y Salud Laboral redundará en tener trabajadores con calidad de vida laboral, empresas con mayor productividad y un Seguro de Riesgos del Trabajo que otorgue prestaciones rápidas y oportunas a sus afiliados, como expresión del Régimen del Buen Vivir.

Por otra parte, los Factores Psicosociales del trabajo, es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional, desde finales del siglo pasado. Las investigaciones realizadas en muchos países, tanto industrializados como no industrializado, ha suministrado durante las últimas décadas, una gran cantidad de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.

En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud del trabajador. En consecuencia, los factores psicosociales en el trabajo, fueron considerados en gran medida desde un punto de vista negativo. Pero también deben ser considerados como algo que puede influir de manera favorable o positiva sobre la salud, lo que nos ha llevado a presentar el modelo eugenésico para la salud ocupacional. (Pando, Carrión, Arellano y Saraz, 2002, p. 66)

La incidencia de los Factores Psicosociales en la Salud Ocupacional está ampliamente reconocida, La Comisión Europea se remite a “una Encuesta de Población Activa llevada a cabo en 1999 en la que se estimaba que las enfermedades causadas por estrés, depresión o ansiedad, violencia en el trabajo, acosos o intimidación son las causantes del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o más de ausencia laboral, siendo la frecuencia de estas patologías dos veces superior. El panorama de la seguridad y salud en el trabajo a nivel internacional, especialmente en Europa, muestra la emergencia de los análisis de lo que se ha venido en llamar "nuevos riesgos", en los que se incluyen a los de carácter psicosocial los sectores de la educación, los servicios sociales y los servicios de salud” (Velásquez, 2003).

Moncada, por su parte, nos dice que “en Salud Laboral entendemos por Factores Psicosociales aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que puede afectar a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos” (Moncada 2000:389).

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, por su parte, diferencia entre 10 categorías diferentes clasificándolas entre aquellas relacionadas con el contexto del trabajo y las relacionadas con el contenido del trabajo: en las categorías relacionadas con el contexto del trabajo incluye: a) Cultura de organización y gestión, b) Papel o rol en la organización, c) Desarrollo de la carrera profesional, d) Poderes de decisión y de control, e) Relaciones interpersonales en el trabajo, y f) Interrelación con problemas familiares o sociales. En cuanto a las categorías relacionadas con el contenido del trabajo: a) Equipos y ambiente laborales, b) Concepción de las tareas del puesto de trabajo, c) Carga y ritmo de trabajo, y d) Programación del trabajo. (Pando, Carrión, Arellano y Saraz, 2002, p. 68)

Por otra parte, la salud de los trabajadores depende en buena parte del ambiente laboral, que incide tanto en el desarrollo de las actividades empresariales como en el comportamiento general.

Anteriores estudios en diferentes entidades indican que la depresión y la ansiedad generan un costo a nivel social, familiar, personal, laboral, porque como enfermedades incapacitantes se reflejan en diferentes aspectos, tales como la insatisfacción, baja productividad, y en general lo que se deriva de la enfermedad, como ausentismo, rotación de personal e incidencia en el clima laboral, lo cual repercute en el creciente aumento de los costos humanos, económicos y de productividad, como consecuencia de los casos de estrés y cansancio en el trabajo. (Duque, 2005. p. 65)

Duque (2005), menciona que luego de realizar un trabajo de investigación a 74 personas del área administrativa de una institución de educación superior en Colombia, logro concluir que el personal que realiza gran número y variedad de funciones es más vulnerable al riesgo psicosocial y está expuesto a sufrir ansiedad y depresión. Las tareas difíciles intelectual y físicamente pueden llegar a representar mayor riesgo de ansiedad para quienes las realizan, por eso el programa de Salud Ocupacional debe orientar intervenciones para disminuir los riesgos que se puedan derivar de este tipo de tareas. (p.67)

1.3 Fundamentación Legal

1.3.1. Constitución Política de la República del Ecuador

Principios Fundamentales.

Art. 1. El Ecuador es un es Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. (Busca el bienestar social). La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos de poder público y de las formas de participación directa previstas en la constitución.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1) El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- 2) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- 3) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- 4) A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- 5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- 6) Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Sección séptima

Salud

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. Su concepto abarca el equilibrio físico, psíquico y social. Si cualquiera de ellos llegare a faltar se rompería el equilibrio de salud y nos toparíamos con una persona enferma.

Sección octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares,

actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

1.3.2 Código del Trabajo

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 351.- Indemnización a servidores públicos.- El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a

indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

1.3.3 Ley Orgánica del Servicio Público.

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- i) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- m)** Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;

1.3.4 Decreto Ejecutivo 2393

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. (Conjunto de normas que tienen como objetivo precautelar la vida y salud de los trabajadores)

Art. 1.- **Ámbito de aplicación.-** Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

1.3.5 Reglamentos del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución N°. C.D. 513)

Art. 1.- Naturaleza.- De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral.

En el ámbito de la prevención de riesgos del trabajo, integra medidas preventivas en todas las fases del proceso laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, guardando concordancia con lo determinado en la normativa vigente y convenios internacionales ratificados por parte del Estado.

Las prestaciones y protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo se enmarcan dentro de lo establecido por la ley, y se derivan de enfermedades profesionales u ocupacionales, accidentes de trabajo y de la capacidad para realizar o ejercer una profesión u ocupación.

Las normas establecidas en el presente Reglamento son de cumplimiento obligatorio para los funcionarios y servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para todas las organizaciones y empleadores públicos y privados, para los afiliados cotizantes al Seguro General de Riesgos del Trabajo y los prestadores de servicios de prevención y de reparación, que incluye la rehabilitación física o mental y la reinserción laboral del trabajador.

1.4 Fundamentación de la Investigación

1.4.4 Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales según lo define la OIT (1986) es; “Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores de sus percepciones y experiencia.”

Por otro lado para Cox & Griffiths (1995) define de la siguiente manera; “Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.”

En conclusión analizando las dos definiciones de riesgos psicosociales podemos anotar que; es la interacción entre el trabajo, el ambiente laboral, y la gestión del trabajador de forma negativa, que influyen en la vida biopsicosocial de la persona causando descompensación y causando enfermedades.

Por otra parte el mundo laboral está generando cambios significativos relacionados con la producción y la forma de servicio de las empresas, debido a la globalización y al cambio de época; estos cambios generan problemas a la seguridad y salud de los trabajadores. De estos se derivan o existen aparecimientos de nuevos riesgos laborales

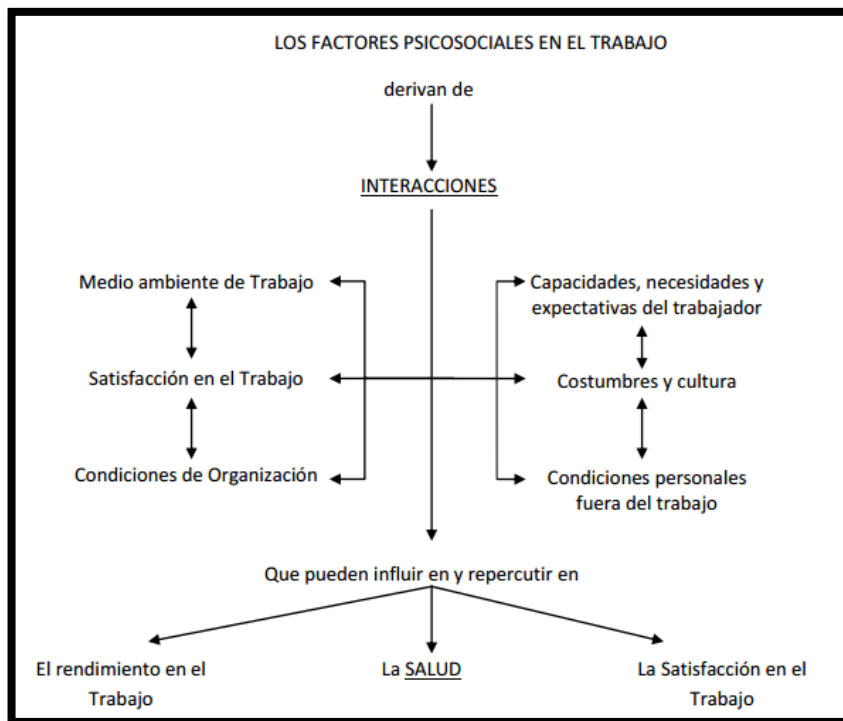
uno de ellos son los riesgos psicosociales. El cambio del mundo laboral se genera hasta ahora por el desarrollo constante de la sociedad, el avance tecnológico, la competencia constante a nivel mundial y la manera de buscar una representatividad en el mercado; generando esto factores y riesgos psicosociales.

1.4.5 Factores y Riesgos Psicosociales.

Los factores psicosociales son condiciones laborales que se presentan dentro de la organización; ambiente laboral, puesto de trabajo, asignación y desarrollo de las actividades, el entorno de la organización, estos factores afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores; cómo podemos notar los factores organizativos y los factores psicosociales son intercambiables, esto genera el estrés laboral.

Los factores psicosociales pueden ser favorables dentro de la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas; o también pueden ser desfavorables perjudicando a la salud y bienestar.

Gráfico 1. Factores Psicosociales en el Trabajo



Fuente: Factores Psicosociales en el Trabajo; Naturaleza, incidencia y prevención. (Pag. 13). Nº 56

Por otra parte, hablamos de riesgo psicosocial que es la fuente del estrés laboral, y este específicamente causa afección a nivel biopsicosocial de las personas. El estrés laboral podría causar efectos sobre la salud física, psicológica, y social del trabajador, además también consecuencias para la propia organización.

1.4.5.1 Efectos que causa en la vida Física.

A nivel fisiológico produce aceleración funciones; Palpitaciones, taquicardia, sequedad de la boca, escalofríos, tirones, sudoración, tensión muscular, respiración agitada, molestias estomacales, mareo, movimientos torpes, dificultad para la expresión verbal, movimientos repetitivos de los pies y/o manos, incremento de la conducta de comer, fumar, beber, llanto y otras conductas observables por otras personas. (Factores Psicosociales en el trabajo. 2009 p. 23)

1.4.5.2 Efectos que causa en la vida Psicológica.

A nivel psicológico existe cambios en las esferas emotiva, volitiva, afectiva, cognitiva y conductual, presentando las siguientes reacciones depresión, ansiedad, irritabilidad, preocupaciones, tensión psíquica, insatisfacción, desánimo, disminución de la capacidad de procesamiento de información y de respuesta; burnout; dificultad para establecer relaciones interpersonales y de asociatividad (redes de apoyo social) dentro y fuera del trabajo; conductas relacionadas con la salud (fumar, consumo de alcohol y drogas lícitas o ilícitas, sedentarismo, entre otras); falta de participación social. (Factores Psicosociales en el trabajo. 2009 p. 23)

1.4.5.3 Efectos en la vida Social.

En la vida social existirán cambios de interacción con la sociedad; disminución del tiempo con la familia, inasistencia a eventos sociales y culturales, alejamiento con el círculo de amistades, ausencia a reuniones de la comunidad vecindario. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 18)

1.4.5.4 Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización.

Dentro del ámbito laboral existen los siguientes resultados; ausentismo laboral, principalmente por masificación de licencias médicas; incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, con los costos que ello significa para la organización; abusos y violencia laboral; presentismo, por personal con jornadas extensas sin productividad o personas físicamente presentes, pero sin producir; aumento de costos de producción, derivado de seguidas rotaciones de personal por despidos o por falta de fidelidad con la empresa, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, entre otros; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje; falta de cooperación. (Moreno, Báez, 2010, p. 19, 20)

1.4.5.5 Características de los Riesgos Psicosociales

1.3.1.1 Afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores

Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más admitidos como tales, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. La violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores. (Moreno, Báez, 2010, p. 19, 20)

1.3.1.2 Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 18)

1.3.1.3 Afectan a la salud mental de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales tienen repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas para-suicidas suelen estar entre las más comunes. Los datos acerca de la presencia del trastorno de estrés postraumático en el ámbito laboral es cada vez mayor, asociado principalmente a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010).

1.4.6 Principales Riesgos Psicosociales

1.4.6.1 El estrés laboral o estrés en el trabajo.

El estrés se debe a la creciente presión en el entorno de trabajo que puede dar como resultado la saturación física o mental de la persona, generando consecuencias en el entorno biopsicosocial; estas aparecen cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, pueden

manifestarse de diferente forma como irritabilidad, depresión, agotamiento físico y mental. (Moreno, Báez, 2010, p. 22)

Por otra parte el estrés relaciona con la reducción de la producción y/o en la calidad de servicio, el absentismo laboral; además de un descenso en la calidad de vida.

La Comisión Europea, 2000; menciona que el estrés en el trabajo es “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.”

Para la OIT el estrés laboral es “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los Trabajadores”

En definitiva el estrés es una forma de autodefensa fisiológica del ser humano, que adecúa al organismo para enfrentar nuevos escenarios que presenten exigencias que se perciben como amenaza. Las complicaciones se dan cuando la respuesta del organismo se activa de manera excesiva lo que puede dar lugar a complicaciones de la salud a mediano o largo plazo. Es conveniente recalcar que cada persona es diferente a otra, por tal razón cada uno puede reaccionar de distinta forma; de esta manera se debe anotar dos cosas que son muy importantes en cuanto a la manifestación del estrés laboral. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 19)

Eustrés (positivo): este prepara al organismo para las posibles amenazas o situaciones que necesite nuestras capacidades físicas y mentales para el cumplimiento de determinadas tareas. Es un estado de equilibrio del organismo. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2009, p. 28)

Diestrés (negativo): esta es una respuesta excesiva al estrés o tiempo prolongado que puede dar lugar a desequilibrios físicos y mentales saturando nuestro sistema fisiológico, esta respuesta excesiva termina reduciendo la capacidad de atención, de decisión y de acción, perjudicando las relaciones con los demás a consecuencia del ánimo. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2009, p. 28)

1.4.6.2 Violencia laboral.

La violencia laboral es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador o personal que tenga superioridad jerárquica, y tiene como finalidad someter o excluir al trabajador, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, inequidad salarial, acoso sexual, etc. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 22)

La OIT, (Organización Internacional del Trabajo), “define la violencia laboral como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.”

La OMS, (Organización Mundial de Salud), “define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación.”

Dentro de la violencia laboral se pueden distinguir dos tipos; violencia física y violencia psicológica, estas pueden darse simultáneamente la una y la otra. Según la California Occupational Safety and Health Administration (1995), la violencia se clasifica en tres tipos.

Violencia tipo I.- Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo. El objetivo de esta forma de violencia es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 22)

Violencia tipo II.- Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Es el tipo de violencia vinculado a la reclamación o exigencia de supuestos derechos. El objetivo del mismo es obtener un servicio que no estaba recibiendo. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 21)

1. Violencia de tipo III.- Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. Es el tipo de violencia asociado a la aparición de conflictos laborales de tipo organizacional o personal. El objetivo del mismo es obtener unos beneficios que no estaban obteniendo o estaban siendo reclamados por otros grupos. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 21)

1.4.6.3 Acoso laboral o Mobbing

El acoso laboral o Mobbing es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento psicológico, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Moreno, Báez, 2010, p. 31)

1.3.4.4. Acoso Sexual

Se produce Acoso Sexual cuando una persona hombre o mujer realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la

persona requerida hombre o mujer y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Existen dos formas de acoso sexual.

2. El acoso sexual conocido técnicamente como “quid pro quo”, una cosa por la otra, es el chantaje sexual. Consiste en solicitar los favores sexuales, de forma más o menos abierta, a cambio de la obtención de algún tipo de beneficios laborales o a cambio de no experimentar y sufrir consecuencias desagradables como el despido, el cambio de puesto de trabajo u otros cambios molestos. En este caso, la condición sexual de la persona afectada es el criterio único o decisivo para la toma de decisiones que pueden beneficiar o perjudicar laboralmente a la persona. En este caso, el tipo de acoso sexual se ejerce preferentemente por quien ostenta una posición de poder y puede afectar el destino laboral, habitualmente jefes y superiores, pero puede igualmente incluirse a los compañeros, cuando por su influencia, de un tipo u otro, pueden influir en el destino profesional de la persona afectada. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 23)

3. El segundo tipo es el acoso sexual producido por un ambiente hostil. Consiste en la existencia de unas condiciones de trabajo por el que los atributos sexuales, normalmente de mujeres, es una de las características que deben exhibirse incluso cuando no guarda relación con el trabajo que se está efectuando. Cuando las mujeres deben de vestir una determinada minifalda, utilizar un tipo de escote sin que ello sea básico para su trabajo, se ven obligadas a trabajar en función de sus atributos sexuales sin que el trabajo sea de tipo sexual, se atenta contra su condición de trabajadora al reducirla a sus atributos sexuales. En este ambiente, la mujer se ve reducida a sus aspectos sexuales y su forma de presentarse constituye un riesgo de acoso, sin que ello esté vinculado a la naturaleza de su trabajo. Otra forma de ambiente hostil es aquel en el que las mujeres reciben un tratamiento desconsiderado, como trabajadores de segundo nivel y en el que reciben funciones discriminativas y secundarias. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 23)

1.4.6.4 Inestabilidad Laboral.

La inseguridad o inestabilidad laboral, se podría definir como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera. (Moreno, Báez, 2010, p. 39)

Cuatro son los aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual:

- a) El bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato,
- b) El bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo,
- c) El bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación),
- d) El bajo nivel de control sobre la paga o el salario. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 23)

En Ecuador la crisis económica, las leyes que obligan a patronos a tomar medidas de reducción de personal, recae sobre el problema de Inestabilidad Laboral, generando mayor ansiedad sobre los trabajadores.

La incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente cuando no son exclusivamente personales, sino que incluyen también a la familia. Este tipo de preocupación y sus consecuencias tiene como resultados tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores.

1.4.6.5 Desgaste profesional – Síndrome del Quemado o Bornout.

El Síndrome de Burnout (*del inglés "burn-out": consumirse o agotarse*) se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Éste cambio de actitud, relacionado generalmente con "malos modales"

hacia los demás o con un trato desagradable, es una de las características clave para identificar un caso de Burnout. (Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2013, p. 24)

1.4.6.6 Conflicto familia trabajo

El conflicto familia trabajo entra en contacto cuando las presiones del trabajo o de la familia no son compatibles. La razón de importancia para considerar como riesgo psicosocial es que ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona. Los dos son referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. (Moreno, Báez, 2010, p. 46)

1.4.6.7 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales

La salud de los trabajadores puede verse dañada por los efectos que producen determinados fenómenos psicosociales acompañados a los factores de orden personal y laboral, tienen una repercusión directa sobre el individuo, determinando su grado de satisfacción o insatisfacción en el trabajo. En consecuencia aparecen un conjunto de síntomas que se plasman en anomalías, incidentes, accidentes, etc. y, en último término, deterioran directa y progresivamente la salud del trabajador. En función de las habilidades de cada individuo ese deterioro se dará en mayor o menor medida. (Riesgos Psicosociales, n.f. párr. 1)

Lo que se aspira es que se produzca un equilibrio entre los factores humanos y las condiciones de trabajo, ya que este “buen clima” repercutirá en un aumento de la motivación del trabajador, en su capacidad de trabajo, en la confianza en sí mismo y, en definitiva, en la mejora de su salud. Por el contrario, un desequilibrio entre ambos, cuando las necesidades no están satisfechas o las habilidades están sobre o infravaloradas, dará lugar a reacciones diferentes en cada individuo, que pueden tener

como consecuencias la aparición de incidentes o accidentes y/o repercusiones directas en la salud. (Riesgos Psicosociales, n.f. párr. 1)

Las reacciones que tienen lugar debido a esta interacción del individuo con el medio de trabajo, no son inmediatas y, por lo general, los efectos son diferentes, pudiendo ser modificados por determinados factores individuales. Los efectos que los factores psicosociales pueden causar sobre la salud pueden agruparse de la siguiente manera:

1.4.6.8 Cambios Psicológicos

Cuando la organización y el contenido del trabajo constituyen una amenaza psíquica se producen cambios psicológicos. En este momento el individuo activa los mecanismos de defensa que dispone para conseguir el equilibrio, mediante la adaptación a la nueva situación. Si no consigue restablecer este equilibrio, puede dar lugar a la aparición de alteraciones emocionales o psicológicas que van afectar al trabajador fuera del medio laboral y también en el desempeño de sus tareas, fundamentalmente al rendimiento en el trabajo no cabe duda de que el origen de estas alteraciones se puede encontrar, tanto en las demandas del entorno laboral, como en el extra laboral, aunque ciertas conductas patológicas, ciertas desadaptaciones o ciertos trastornos neuróticos están íntimamente unidos a la actividad profesional.

Al principio, las alteraciones del comportamiento son leves: falta de apetito, rapidez en el habla, pero si se mantienen los factores causantes del problema, el comportamiento se agrava dando lugar a trastornos más graves, como los temblores, el tartamudeo, el abuso de alcohol y tabaco.

Frente a situaciones estresantes es importante el tipo de conducta que tengamos, porque es un indicativo de cómo se activa nuestro organismo, reflejando los posibles trastornos físicos y emocionales que pueden derivarse a medio o largo plazo. (Riesgos Psicosociales, n.f. párr. 2)

A modo de conclusión cabe destacar que los factores de estrés psicosocial inherentes al trabajo actúan durante largos períodos de tiempo, de forma continua o intermitente, y pueden ser causa de trastornos de las funciones psicológicas y de comportamiento. De hecho, pueden darse actitudes negativas que se ponen en evidencia a través de la irritación, preocupación, tensión, depresión, agresividad, miedo y fobias, de las que puede derivarse un mal funcionamiento de las facultades cognoscitivas, como por ejemplo, una disminución de la capacidad de concentración y memorización. (Riesgos Psicosociales, n.f. párr. 2)

1.4.6.9 Trastornos físicos o psicosomáticos

Está demostrada la relación existente entre los factores psicosociales y una serie de trastornos funcionales físicos y estados psicológicos límites. Entre los trastornos físicos se pueden citar: la tensión, neuralgias, dolores musculares, disfunciones gástricas, trastornos circulatorios, respiratorios y envejecimiento prematuro. En cuanto a los estados psicológicos habría que hacer referencia a una mayor agresividad, tendencia a la depresión y a otras neurosis de reacción.

Se desconoce la etiología de la mayoría de las enfermedades psicosomáticas, pero sí se sabe que surgen de la interacción de numerosos factores individuales y de las características de determinadas situaciones. (Riesgos Psicosociales, n.f. párr. 3)

1.4.6.10 Consecuencias de los factores psicosociales sobre los grupos y las organizaciones

La insatisfacción en el trabajo puede provocar que el individuo vaya perdiendo el interés por la tarea y la forma de realizarla, además de generar agresividad que le puede llevar al individuo a adoptar una postura de rechazo hacia las normas de seguridad implantadas, como una forma de mostrar su disconformidad hacia la organización. (Riesgos Psicosociales, n.f. párr. 4)

El trabajador tiende a desligarse de la Organización, por no sentirse parte de ella. La falta de identificación con el proyecto de la empresa, provoca falta de interés, desmotivación, y consiguiente descenso de compromiso con la empresa. (Riesgos Psicosociales, n.f. párr. 4)

Esta actitud puede tener para el individuo una serie de efectos tales como el absentismo, descenso progresivo de la productividad, falta de calidad en la producción y, sobre todo, accidentes de trabajo. (Riesgos Psicosociales, n.f. párr. 4)

Las reacciones de comportamiento afectan tanto a la vida personal y familiar como a la vida social y laboral del trabajador, repercutiendo en la eficacia de las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica los trastornos del comportamiento en:

- **Comportamientos activos:** quejas, huelgas, enfrentamientos con jefes y superiores, retrasos, etc.
- **Comportamientos pasivos:** resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, no tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, abusar de la comida, el alcohol o el tabaco, etc.

CAPITULO II

Metodología de la Investigación.

2.1 Diseño de la Investigación.

La presente investigación tiene carácter descriptivo y correlacional, que consiste en describir los hechos como han sido observados y establece relaciones entre la variable independiente y dependiente, en conjunto con el trabajo de campo se realizó una amplia investigación bibliográfica para la construcción del marco teórico y los antecedentes investigativos.

2.2 Modalidad de la Investigación.

2.2.1 Investigación de campo.

La modalidad que se utilizará es la investigación de campo la misma que nos permite recolectar información de primera mano en una forma directa, con la presencia del investigador en el lugar de análisis (GAD del cantón Pujilí), para lo cual son necesarias técnicas como:

La observación directa, en el área Administrativa (oficinas) y operativa (trabajos de campo, parques, jardines, aseo), la misma que permitirá analizar el comportamiento de los involucrados en las actividades, facilitando al investigador la información precisa sobre los factores o riesgos laborales existentes en cada lugar de trabajo.

Otra técnica que se utilizará es la encuesta (cuestionarios y test) aplicada a toda la población perteneciente a la Institución con el propósito de conocer su situación real, expectativas y requerimientos. Para posteriormente analizarlos y elaborar el programa de prevención y control.

2.2.2 Investigación bibliográfica-documental

Este tipo de investigación permite realizar un análisis teórico y conceptual, apoyándose en fuentes de carácter secundario (Textos, publicaciones de revistas, tesis, etc.) lo cual lleva a la elaboración de un informe y el diseño de la propuesta sobre el material analizado.

2.2.3 Forma y Nivel de investigación

Conforme a la investigación planteada sobre la evaluación, diagnóstico y medidas preventivas sobre los hallazgos de la problemática, se utilizó la forma de investigación aplicada, porque presentó utilidad fuera del ámbito científico, los fines de aplicación de la investigación fueron directos e inmediatos y además confrontaron la teoría con la realidad.

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

2.2.4 Tipo de Investigación

El diseño escogido es el transversal descriptivo: que es aquel que tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables y luego proceder a su análisis e interpretación.

2.3 Métodos de Investigación.

1. Método inductivo: Este método nos permite ir de lo particular a lo general, es decir nos lleva de los hechos que conocemos a leyes vigentes.

El método inductivo en la investigación nos permite conocer los casos particulares de los servidores y los trabajadores a nivel de la salud física, psicológica y social, a

causa de los riesgos psicosociales en ámbito laboral, y posteriormente aplicar medidas correctivas y/o preventivas conforme las necesidades detectadas.

- 2. Método deductivo:** Es un método científico, que mediante el camino lógico ayuda buscar la solución a los problemas que nos planteamos, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas.

En la investigación planteada, también se utiliza el método deductivo para poder diseñar las posibles soluciones, debido a que en todo lugar de trabajo se presentan riesgos psicosociales, estos solo se diferenciarán en el nivel de afección que genere en las personas.

- 3. Método Descriptivo:** Consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. Los estudios descriptivos raramente involucran experimentación, ya que están más preocupados con los fenómenos que ocurren naturalmente que con la observación de situaciones controladas.

En esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuales variables están relacionadas. Se debe recopilar toda la información posible para analizar las situaciones actuales de los servidores y trabajadores del GAD del canto Pujilí.

2.4 Unidad de Estudio

El presente trabajo de investigación se realizará en las áreas administrativas y operativas del GAD del Cantón Pujilí.

Tabla 3. Número total de servidores y trabajadores de GAD Pujilí

Régimen Laboral	Número de Personas	Hombres	Mujeres
LOSEP (Administrativo)	120	58	62
COD. TRABAJO (Operativo)	203	171	32
TOTAL	323	229	94

Fuente: Talento Humano GAD Pujilí.

2.5 Población y Muestra.

- **Población.**- Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Para el desarrollo de este proyecto de investigación, la población es el GAD Pujilí, Institución de servicio público, la misma que está conformado por 323 personas, las mismas que se encuentran distribuidas en Direcciones Administrativas (Personas realizan actividades de oficina) y Direcciones Operativas (Personas realizan actividades campo).

- **Muestra.**- Es un subconjunto fielmente representativo de la población.

Para la presente investigación, se tomó de la población una muestra representativa de 135 personas entre hombres y mujeres, repartidos en 4 áreas de trabajo pertenecientes al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí. En los siguientes cuadros se demuestra el detalle del universo que está conformado por 323 persona que corresponde al 100%; y la muestra conformada por 135 personas correspondiente al 41%.

- **Muestra Probabilística.-** Todos los elementos de la población o universo tiene la misma probabilidad de ser escogidos para el estudio, esto se logra a través de una selección aleatoria.

Las 4 Direcciones fueron elegidas aleatoriamente, tomando en cuenta que las Direcciones Administrativa y Financiera sus actividades son de específicamente de oficina, mientras que la Dirección de Desarrollo Social y Obras Públicas tienen actividades de campo. Con esta selección de muestra podemos realizar la evaluación de los riesgos psicosociales en las dos formas de actividades.

Por otra parte, por motivos de estudios y de análisis también se dividió en grupos de hombres y mujeres, debido a la facilidad que nos presta el test FSICO 3.1, de conocer el nivel de afección que tiene por género.

Para poder tomar la muestra para el estudio, se utilizó la fórmula matemática de cálculo de muestra probabilística finita, que se detalla a continuación:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{[(N - 1)e^2] + [\sigma^2.Z^2]}$$

Donde:

n: Muestra

N: Población N= 323

σ : Nivel de desviación estándar σ = 0,5

Z: Nivel de confianza del Test Z= 1,96

e: Error aceptable de la muestra e= 0,064

$$n = \frac{(323) (0,5)^2 (1,96)^2}{[(323 - 1)0,064^2] + [(0,5^2)(1,96^2)]}$$

$$n = \frac{310,2092}{2,32085}$$

$$n = 134 \text{ personas}$$

El nivel de confianza del estudio con esta muestra es del 95%.

Tabla 4. Población y muestra

Detalle	Cantidad de personas	Porcentaje
Universo	323	100 %
Muestra	135	41 %

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Muestra	135	100 %
Hombres	71	52,6%
Mujeres	64	47,4%
Dirección Administrativa	58	43%
Dirección Financiera	15	11,1%
Dirección de Desarrollo Social	43	31,8%
Dirección de Obras Públicas	19	14%

2.6 Alcance de la Investigación

La investigación ayuda a identificar los riesgos psicosociales en las dependencias detalladas en el cuadro dentro del GAD Pujilí, por otra parte podemos identificar cuál de ellas tienen mayor incidencia sobre la salud de los servidores y trabajadores de la Institución.

Por otra parte, esto nos ayuda a identificar los problemas y de esta manera elaborar una propuesta de prevención sobre los riesgos, también nos deja una opción abierta para volver a evaluar dentro de un período establecido y ver las mejoras, en la salud de las personas y la calidad de atención y productividad.

Por último la investigación se realizó con un método informático que se encuentra abalizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), el mismo que nos ofrece una información amplia sobre la investigación de riesgos psicosociales.

2.7 Método o herramienta utilizada

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se utilizará, el método de evaluación FPSICO de factores psicosociales porque es un instrumento de aplicación individualizada que permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. Está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Se basa en la aplicación de un cuestionario individual a partir de la definición de factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación laboral relativas a la organización y al contenido del trabajo que pueden afectar tanto el desarrollo del trabajo como la salud de los trabajadores.

Además de estar validado por INSHT nos permite trabajar con una aplicación informática que facilita el procesamiento de datos e información recopilada, permitiendo agrupar a las personas evaluadas según la necesidad de la investigación, por último se puede manifestar que es una aplicación de uso libre.

2.7.1 Test Fpsico 3.1: Ficha Técnica

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT. Transcurridos los años desde la primera versión, se ha procedido a una puesta al día que tiene en consideración nuevas exigencias del trabajo y, por ello, nuevos factores de riesgo. El F-Psico está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel. La AIP contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, así como

fichas de ayuda para la recogida de información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas.

2.7.1.1 Descripción de los factores de riesgo psicosocial

El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores:

Factores evaluados	Código
a. Tiempo de trabajo	TT
b. Autonomía	AU
c. Carga de trabajo	CT
d. Demandas psicológicas	DP
e. Variedad/contenido	VC
f. Participación/Supervisión	PS
g. Interés por el trabajador/Compensación	ITC
h. Desempeño de rol	DR
i. Relaciones y apoyo social	RAS

Tabla 5. Factores de riesgo FPSICO 3.1

Tiempo de trabajo; Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.

Autonomía; Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo

Carga de trabajo; Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para

resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional).

Demandas psicológicas; Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Variedad / contenido del trabajo; Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Participación / supervisión; Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Interés por el trabajador / compensación; El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador

Desempeño de rol; Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.

Relaciones y apoyo social; El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo

2.7.1.2 Aplicaciones del método

La finalidad principal del método es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. A fin de facilitar esta tarea, el método incluye un apartado en el que se describe el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales, en el que se detallan las fases que deben seguirse para una correcta evaluación. Asimismo, contiene un apartado: “Propuestas de mejora”, en el que se describen algunas recomendaciones generales de intervención, a modo de ayuda para la toma de decisiones sobre las acciones de mejora que deberán tomarse a partir de los resultados obtenidos. De manera más concreta, cabe destacar cinco posibles aplicaciones del método de factores psicosociales:

- a.** Para la evaluación de situaciones específicas: la aplicación del método en un momento dado puede ser contemplada como una “toma de temperatura” de ese momento. Los resultados obtenidos muestran qué magnitud y qué particularidades presentan unos determinados factores psicosociales en un grupo concreto, lo que permite realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales de ese grupo.
- b.** Para la localización de fuentes de problemas: dada la existencia de un problema y de cara a establecer sus posibles remedios, el método permite identificar algunos de los ámbitos en los que se está originando ese problema y, así, orientar las posteriores acciones a emprender.
- c.** Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones: de cara a llevar a cabo algunos cambios en la organización para solucionar algún problema, los resultados obtenidos tras una aplicación del método pueden orientar tanto para establecer qué tipo de acción ha de llevarse a cabo, como para determinar la intensidad o la urgencia de la misma o para señalar el ámbito (colectivo, departamento, etc.) de intervención. Por otra parte, los resultados obtenidos a partir

de la aplicación de este método pueden servir de orientación para priorizar unas acciones sobre otras.

- d. Para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos: debido a que los resultados que ofrece el método están estandarizados, los datos obtenidos en una aplicación a un grupo en un momento dado pueden ser comparados con los datos recogidos en otro grupo o en el mismo grupo pero en momentos distintos. Eso permitirá, por una parte, valorar la evolución de las condiciones psicosociales de trabajo en el tiempo o evaluar el impacto de determinados cambios y, por otra, observar las diferencias que a este nivel se dan entre distintos grupos.
- e. Para tomar conciencia de la situación: la utilización del método puede contribuir a la difusión de nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo y a enriquecer el debate interno en la empresa con conceptos y puntos de vista inusuales en muchas empresas, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.

2.7.1.3 Presentación de resultados

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. El método presenta los resultados en dos diferentes formatos; por un lado se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado. Perfil Valorativo Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento F-Psico, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello, se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Éstos se sitúan en cuatro niveles.

Tabla 6. Niveles de riesgo

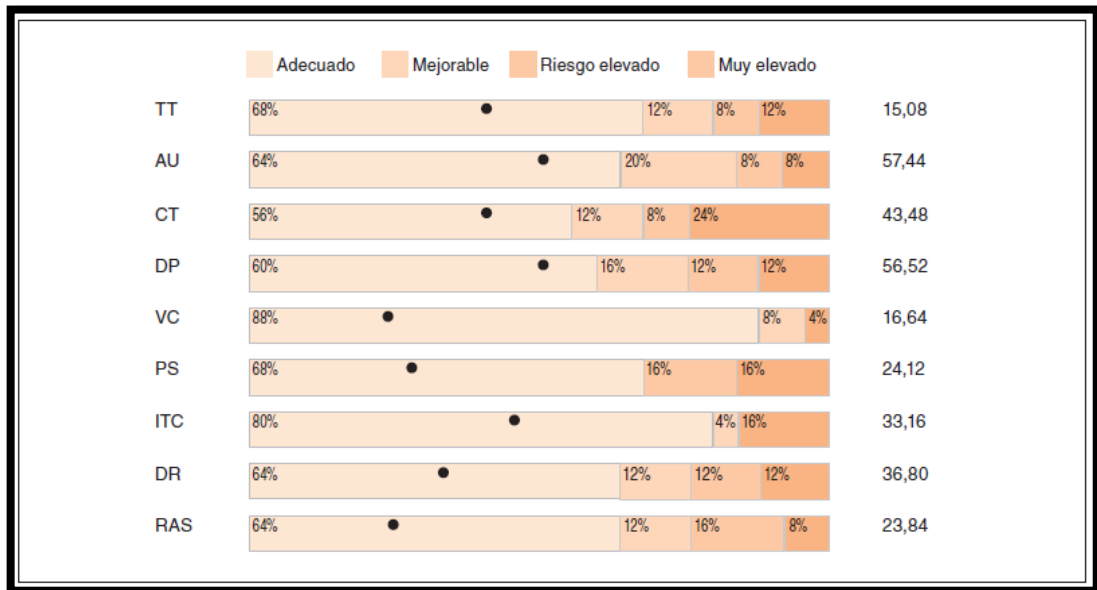
PERCENTIL OBTENIDO	RIESGO
Percentil \geq P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Los cuatro tramos mencionados se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de los tramos. La información que ofrece el Perfil Valorativo es complementada por la información del Informe. Igualmente, en el Perfil Valorativo se ofrece para cada factor la puntuación media del grupo evaluado.

2.7.1.4 Informe

El informe ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados. Asimismo, como información complementaria, se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la media, la desviación típica, la mediana y el número de trabajadores en cada nivel de riesgo.

Gráfico 2: Resultados de Riesgos Psicosociales



CAPÍTULO III

3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Una vez evaluado los factores de riesgos psicosociales en el GAD Pujilí, con el método FPSICO 3.1 del INSHT, conforme los resultados emitidos por el mismo, procedemos a la interpretación y análisis. Para que la interpretación sea didáctica se realizará de la siguiente manera.

- a. **Resultados por género;** en el informe proporcionado por el sistema informático FPSICO 3.1, se dividen en dos grupos de 71 hombres y 64 mujeres.
- b. **Resultados por Áreas de Trabajo;** en el informe generado por el sistema informático FPSICO 3.1, la muestra se divide en cuatro áreas de trabajos;
 - Dirección Administrativa, en el área Administrativa se tomaron en cuenta a 58 personas.
 - Dirección Financiera; en ésta área se tomaron en cuenta a 15 personas para su respectivo análisis.
 - Dirección de Desarrollo Social; en ésta área se tomaron en cuenta a 43 personas para su respectivo análisis.
 - Dirección de Obras Públicas; en ésta área se tomaron en cuenta 19 personas para el análisis correspondiente.
- c. **Resultados por edad;** para realizar el análisis por edad, se procedió a dividir a la muestra en dos grupos con el siguiente parámetro:
 - Personas comprendidas entre 16 a 34 años de edad; 85 personas se encuentran en rango de edad.
 - Personas comprendidas entre 35 y 54 años de edad; 50 personas se encuentran en el rango de edad.
- d. **Resultado General;** al final se presenta el grafico emitido por la aplicación informática del TEST FPSCICO 3.1, en cual representa la muestra general tomada

para su respectivo estudio; que está conformada de 135 personas con distinta edad, género.

En el análisis de resultados correspondientes se puede evidenciar la tabla que está compuesta por los factores de riesgo psicosociales y la situación de riesgo que se encuentra la muestra de personas analizadas.

Por otra parte las filas graficadas de la tabla corresponden al factor de riesgo que se encuentra con novedad de intervención, las mismas que llevan un color diferente.

Al final de cada riesgo graficado tiene su respectiva interpretación y análisis de la situación que cada uno representa.

3.1 Resultados por género.

- **Hombres:** En este resultado del test aplicado a 71 hombres del GAD Pujilí, se puede evidenciar lo siguiente:

Tiempo de Trabajo

Tabla 7. Evaluación psicosocial por género-tiempo de trabajo

Factores	Situación de riesgo	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		69	0	1	1
Autonomía		71	0	0	0
Carga de Trabajo		40	3	0	28
Demanda Psicológica		71	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		71	0	0	0
Participación y Supervisión		42	27	0	2
Interés por el Trabajo/ Compensación		71	0	0	0
Desempeño del Rol		42	0	7	22
Relaciones y apoyo social		71	0	0	0

Gráfico 2. Evaluación psicosocial por género-tiempo de trabajo.



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí
Elaborado por: Hugo Iza

Análisis Crítico:

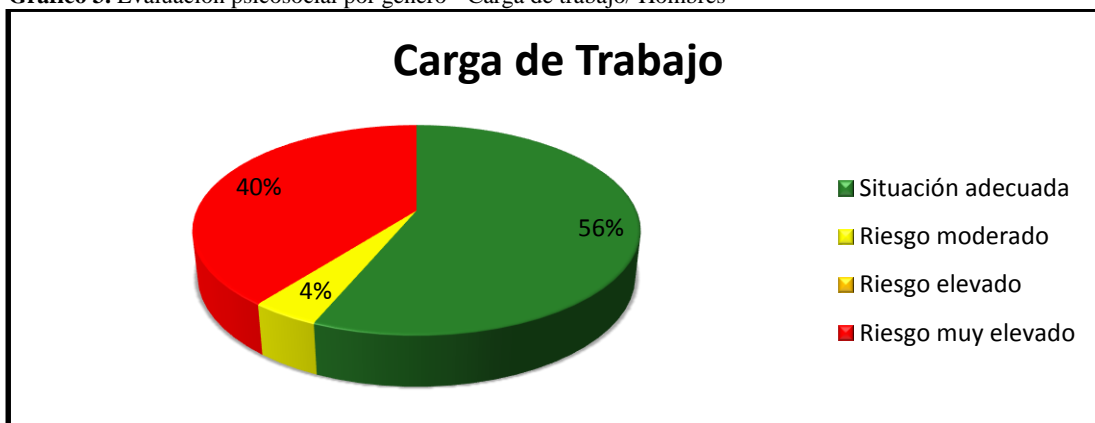
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Tiempo de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 71 personas analizadas de género masculino, mismas que corresponden al 100%; el 97 % se encuentra en Situación Adecuada, el 2% se encuentra en Riesgo elevado y el 1% en Riesgo muy elevado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo tienen problemas con la distribución del tiempo de trabajo, en tiempos cortos de descanso, la cantidad de trabajo y la distribución de tiempo en la vida social.

Carga de Trabajo.

Tabla 8. Evaluación psicosocial por género - Carga de trabajo/ Hombres

Factores	Situación de riesgo	Situación de riesgo	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		69	0	1	1
Autonomía		71	0	0	0
Carga de Trabajo		40	3	0	28
Demanda Psicológica		71	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		71	0	0	0
Participación y Supervisión		42	27	0	2
Interés por el Trabajo/ Compensación		71	0	0	0
Desempeño del Rol		42	0	7	22
Relaciones y apoyo social		71	0	0	0

Gráfico 3. Evaluación psicosocial por género - Carga de trabajo/ Hombres



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Carga de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 71 personas analizadas de género masculino, mismas que corresponden al 100%; el 56 % se encuentra en Situación Adecuada, el 40% se encuentra en Riesgo muy elevado y el 4% en Riesgo moderado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo tienen problemas con la distribución del Carga de trabajo, tomando en cuenta que la carga es cognitiva o emocional, generada por presiones de tiempo, esfuerzo de atención, y la cantidad y dificultad de la tarea, generando estresores para el servidor o trabajador.

Participación y supervisión

Tabla 9. Evaluación psicosocial por género-Participación y Supervisión/ Hombres

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		69	0	1	1
Autonomía		71	0	0	0
Carga de Trabajo		40	3	0	28
Demanda Psicológica		71	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		71	0	0	0
Participación y Supervisión		42	27	0	2
Interés por el Trabajo/ Compensación		71	0	0	0
Desempeño del Rol		42	0	7	22
Relaciones y apoyo social		71	0	0	0

Gráfico 4. Evaluación psicosocial por género-Participación y Supervisión/ Hombres



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

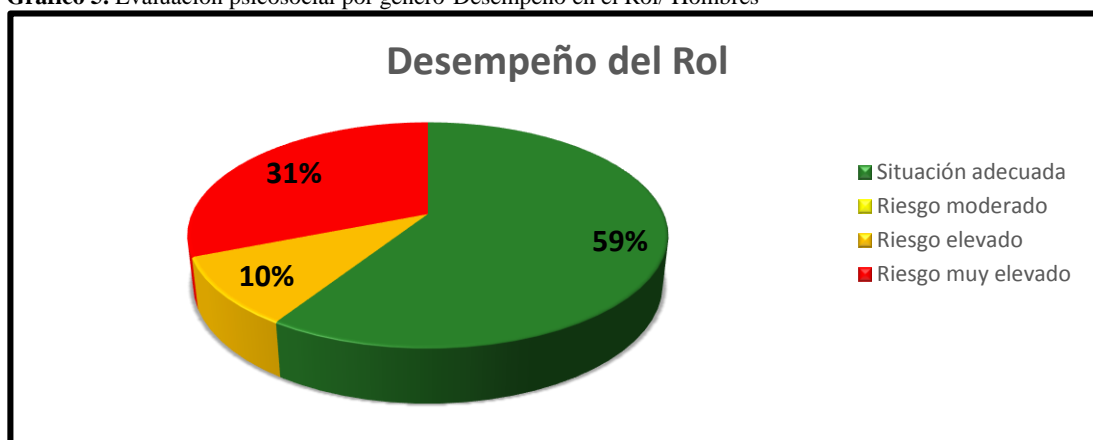
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Participación y supervisión, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 71 personas analizadas de género masculino, mismas que corresponden al 100%; el 59 % se encuentra en Situación Adecuada, el 38% se encuentra en Riesgo moderado y el 3% en Riesgo muy elevado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo moderado y muy elevado, tienen problemas con la Participación y Supervisión, tomando en cuenta que se toma en cuenta dos formas del control de trabajo, existe poca participación e intervención en las tareas asignadas por parte de los servidores y trabajadores, y por otra parte la supervisión se refiere a la valoración de que los líderes le asignen a las tareas cumplidas y la ejecución del trabajo.

Desempeño en el rol.

Tabla 10. Evaluación psicosocial por género-Desempeño en el Rol/ Hombres

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		69	0	1	1
Autonomía		71	0	0	0
Carga de Trabajo		40	3	0	28
Demanda Psicológica		71	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		71	0	0	0
Participación y Supervisión		42	27	0	2
Interés por el Trabajo/ Compensación		71	0	0	0
Desempeño del Rol		42	0	7	22
Relaciones y apoyo social		71	0	0	0

Gráfico 5. Evaluación psicosocial por género-Desempeño en el Rol/ Hombres



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí
Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Desempeño del rol, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 71 personas analizadas de género masculino, mismas que corresponden al 100%; el 59 % se encuentra en Situación Adecuada, el 31% se encuentra en Riesgo muy elevado y el 10% en Riesgo moderado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo moderado y muy elevado, tienen problemas con la definición de las actividades del puesto, entendiéndose que no existe definición de funciones y responsabilidades o a su vez la sobrecarga de las mismas.

Riesgos Psicosociales: Al final el resto de Factores de Riesgo Psicosocial en el género masculino, no presentan novedad, todas las personas analizadas en la investigación el reporte del test evidencia que se encuentran en una Situación Adecuada.

- **Mujeres:** En este resultado del test aplicado a 64 mujeres del GAD Pujilí, se puede evidenciar lo siguiente:

Tabla 11. Evaluación psicosocial por género - Tiempo de trabajo/ Mujeres

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		63	0	1	0
Autonomía		64	0	0	0
Carga de Trabajo		33	2	0	29
Demanda Psicológica		64	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		64	0	0	0
Participación y Supervisión		39	25	0	0
Interés por el Trabajo/Compensación		64	0	0	0
Desempeño del Rol		35	0	7	22
Relaciones y apoyo social		64	0	0	0

Tiempo de trabajo:

Gráfico 6. Evaluación psicosocial por género - Tiempo de trabajo/ Mujeres



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

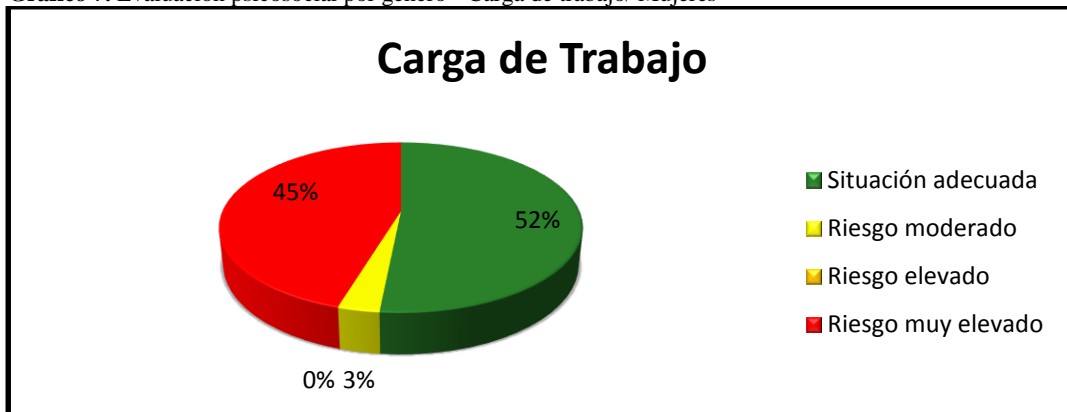
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Tiempo de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 64 personas analizadas de género femenino, mismas que corresponden al 100%; el 98 % se encuentra en Situación Adecuada, el 2% se encuentra en Riesgo elevado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo tienen problemas con la distribución del tiempo de trabajo, en tiempos cortos de descanso, la cantidad de trabajo y la distribución de tiempo en la vida social.

Carga de Trabajo

Tabla 12. Evaluación psicosocial por género - Carga de trabajo/ Mujeres

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		63	0	1	0
Autonomía		64	0	0	0
Carga de Trabajo		33	2	0	29
Demanda Psicológica		64	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		64	0	0	0
Participación y Supervisión		39	25	0	0
Interés por el Trabajo/Compensación		64	0	0	0
Desempeño del Rol		35	0	7	22
Relaciones y apoyo social		64	0	0	0

Gráfico 7. Evaluación psicosocial por género - Carga de trabajo/ Mujeres



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Carga de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 64 personas analizadas de género masculino, mismas que corresponden al 100%; el 52 % se encuentra en Situación Adecuada, el 45% se encuentra en Riesgo muy elevado y el 3% en Riesgo moderado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo tienen problemas con la distribución del Carga de trabajo, tomando en cuenta que la carga es cognitiva o emocional, generada por presiones de tiempo, esfuerzo de atención, la cantidad y dificultad de la tarea, generando estresores para el servidor o trabajador.

Participación y Supervisión.

Tabla 13. Evaluación psicosocial por género - Participación y Supervisión/ Mujeres

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		63	0	1	0
Autonomía		64	0	0	0
Carga de Trabajo		33	2	0	29
Demanda Psicológica		64	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		64	0	0	0
Participación y Supervisión		39	25	0	0
Interés por el Trabajo/Compensación		64	0	0	0
Desempeño del Rol		35	0	7	22
Relaciones y apoyo social		64	0	0	0

Gráfico 8. Evaluación psicosocial por género - Participación y Supervisión/ Mujeres



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Participación y supervisión, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 64 personas analizadas de género femenino, mismas que corresponden al 100%; el 61 % se encuentra en Situación Adecuada, el 39% se encuentra en Riesgo moderado.

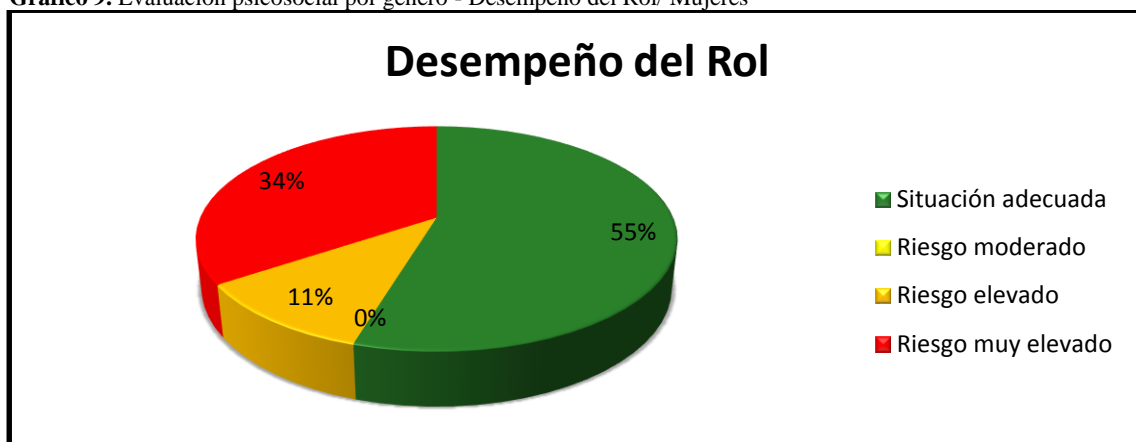
Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo moderado, tienen problemas con la Participación y Supervisión, tomando en cuenta que se toma en cuenta dos formas del control de trabajo, existe poca participación e intervención en las tareas asignadas por parte de los servidores y trabajadores, y por otra parte la supervisión se refiere a la valoración de que los líderes le asignen a las tareas cumplidas y la ejecución del trabajo.

Desempeño del Rol.

Tabla 14. Evaluación psicosocial por género - Desempeño del Rol/ Mujeres

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		63	0	1	0
Autonomía		64	0	0	0
Carga de Trabajo		33	2	0	29
Demanda Psicológica		64	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		64	0	0	0
Participación y Supervisión		39	25	0	0
Interés por el Trabajo/Compensación		64	0	0	0
Desempeño del Rol		35	0	7	22
Relaciones y apoyo social		64	0	0	0

Gráfico 9. Evaluación psicosocial por género - Desempeño del Rol/ Mujeres



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Desempeño del rol, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 64 personas analizadas de género femenino, mismas que corresponden al 100%; el 55 % se encuentra en Situación Adecuada, el 34% se encuentra en Riesgo muy elevado y el 11% en Riesgo elevado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo elevado y muy elevado, tienen problemas con la definición de las actividades del puesto, entendiéndose que no existe definición de funciones y responsabilidades o a su vez la sobrecarga de las mismas.

Riesgos Psicosociales: Al final el resto de Factores de Riesgo Psicosocial en el género masculino, no presentan novedad, todas las personas analizadas en la investigación el reporte del test evidencia que se encuentran en una Situación Adecuada.

3.2 Resultados por área de Trabajo

- **Dirección Administrativa:** Los resultados obtenidos de la aplicación a 58 personas son los siguientes.

Tiempo de Trabajo

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		56	0	1	1
Autonomía		58	0	0	0
Carga de Trabajo		0	1	0	57
Demanda Psicológica		58	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		58	0	0	0
Participación y Supervisión		4	52	0	2
Interés por el Trabajo/ Compensación		58	0	0	0
Desempeño del Rol		0	0	14	44
Relaciones y apoyo social		58	0	0	0

Tabla 15. Evaluación Psicosocial por Área de Trabajo-Tiempo de Trabajo/ Administrativo

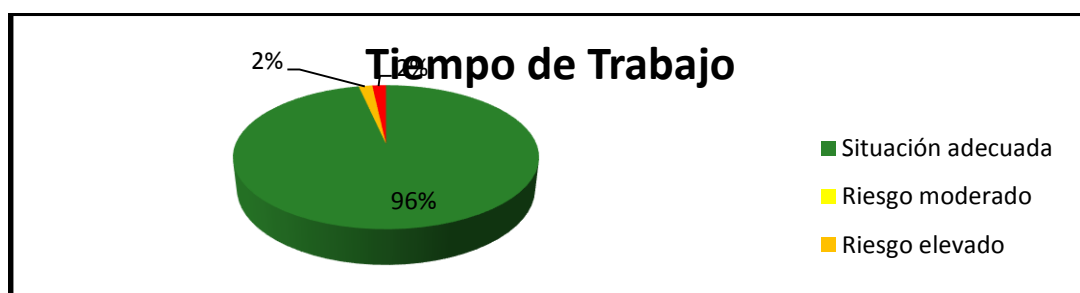


Gráfico 10. Evaluación Psicosocial por Área de Trabajo-Tiempo de Trabajo/ Administrativo

Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

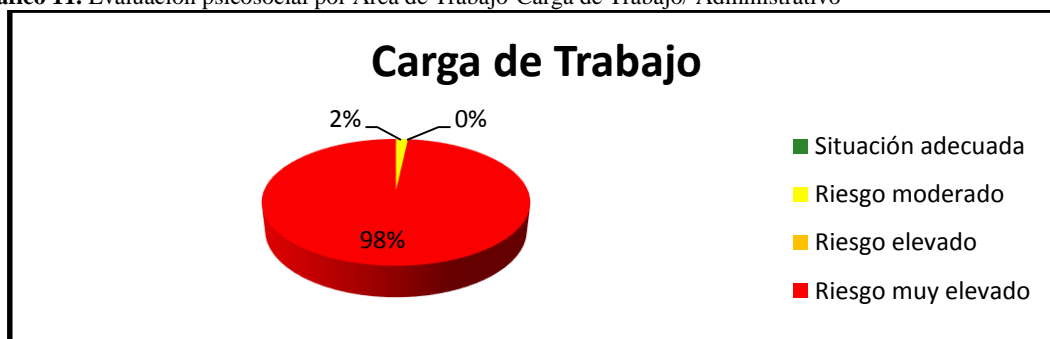
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Tiempo de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 58 personas analizadas de la Dirección Administrativa, mismas que corresponden al 100%; el 96 % se encuentra en Situación Adecuada, el 2% se encuentra en Riesgo elevado y otro 2% en Riesgo muy elevado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo tienen problemas con la distribución del tiempo de trabajo, en tiempos cortos de descanso, la cantidad de trabajo y la distribución de tiempo en la vida social.

Carga de Trabajo.

Tabla 16. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Carga de Trabajo/ Administrativo

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		56	0	1	1
Autonomía		58	0	0	0
Carga de Trabajo		0	1	0	57
Demanda Psicológica		58	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		58	0	0	0
Participación y Supervisión		4	52	0	2
Interés por el Trabajo/ Compensación		58	0	0	0
Desempeño del Rol		0	0	14	44
Relaciones y apoyo social		58	0	0	0

Gráfico 11. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Carga de Trabajo/ Administrativo



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

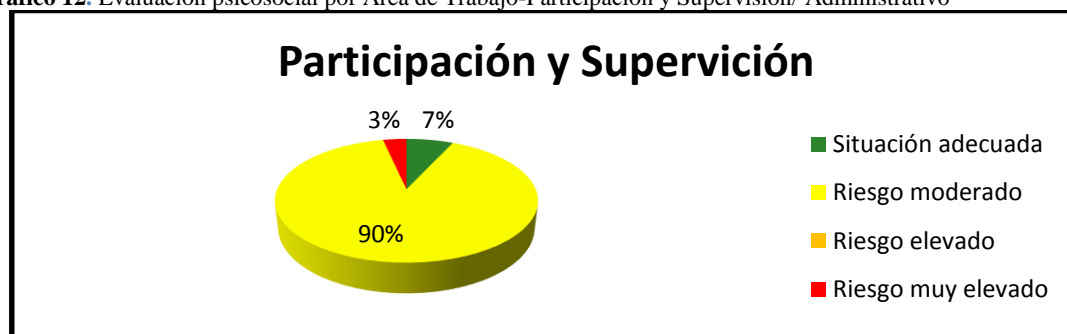
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Carga de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 58 personas analizadas de la Dirección Administrativa, mismas que corresponden al 100%; el 98 % se encuentra de Riesgo muy elevado, el 2 % se encuentra en Riesgo moderado. Esto quiere decir que en la Dirección Administrativa existen problemas urgentes que se deben atender en cuanto a la distribución del Carga de trabajo, tomando en cuenta que la carga es cognitiva o emocional, generada por presiones de tiempo, esfuerzo de atención, la cantidad y dificultad de la tarea, generando estresores para el servidor o trabajador.

Participación y Supervisión

Tabla 17. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Participación y Supervisión/ Administrativo

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		56	0	1	1
Autonomía		58	0	0	0
Carga de Trabajo		0	1	0	57
Demanda Psicológica		58	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		58	0	0	0
Participación y Supervisión		4	52	0	2
Interés por el Trabajo/ Compensación		58	0	0	0
Desempeño del Rol		0	0	14	44
Relaciones y apoyo social		58	0	0	0

Gráfico 12. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Participación y Supervisión/ Administrativo



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Participación y supervisión, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 58 personas analizadas en la Dirección Administrativa, mismas que corresponden al 100%; el 90 % se encuentra en Riesgo moderado, el 3% se encuentra en Riesgo muy elevado y finalmente el 7% se encuentra en Situación adecuada.

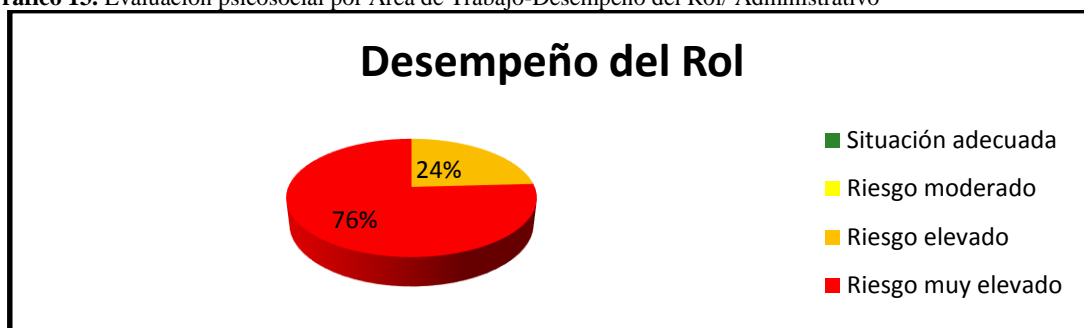
Esto quiere decir que el porcentaje que representa a la mayoría de la Dirección se encuentra en riesgo moderado, tienen problemas con la Participación y Supervisión, tomando en cuenta dos formas del control de trabajo, existe poca participación e intervención en las tareas asignadas por parte de los servidores y trabajadores, y por otra parte la supervisión se refiere a la valoración de que los líderes le asignen a las tareas cumplidas y la ejecución del trabajo.

Desempeño del Rol

Tabla 18. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Desempeño del Rol/ Administrativo

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		56	0	1	1
Autonomía		58	0	0	0
Carga de Trabajo		0	1	0	57
Demanda Psicológica		58	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		58	0	0	0
Participación y Supervisión		4	52	0	2
Interés por el Trabajo/ Compensación		58	0	0	0
Desempeño del Rol		0	0	14	44
Relaciones y apoyo social		58	0	0	0

Gráfico 13. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Desempeño del Rol/ Administrativo



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Desempeño del rol, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 58 personas analizadas en la Dirección Administrativa, mismas que corresponden al 100%; el 76 % se encuentra en Riesgo muy elevado, y el 24% se encuentra en Riesgo elevado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo elevado y muy elevado, tienen problemas con la definición de las actividades del puesto, entendiéndose que no existe definición de funciones y responsabilidades o a su vez la sobrecarga de las mismas.

- Finalmente el resto de Factores de Riesgo Psicosocial en el en la Dirección Administrativa, no presentan novedad, todas las personas analizadas en la investigación; el reporte del test evidencia que se encuentran en una Situación Adecuada.

Dirección Financiera: En este resultado del test aplicado a 15 personas pertenecientes a la Dirección Financiera del GAD Pujilí, se puede evidenciar lo siguiente:

Tabla 19. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo/ Financiero

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		15	0	0	0
Autonomía		15	0	0	0
Carga de Trabajo		15	0	0	0
Demanda Psicológica		15	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		15	0	0	0
Participación y Supervisión		15	0	0	0
Interés por el Trabajo/ Compensación		15	0	0	0
Desempeño del Rol		15	0	0	0
Relaciones y apoyo social		15	0	0	0



Gráfico 14. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo/ Financiero

Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente a la Dirección Financiera, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 15 personas analizadas, que representan el 100%, no se observan problemas con respecto a todos Factores de riesgos psicosocial, se encuentra en una Situación adecuada.

- **Dirección de Desarrollo Social:** En el resultado del test aplicado a 43 personas pertenecientes a la Dirección de Desarrollo Social del GAD Pujilí, se puede evidenciar lo siguiente:

Tiempo de Trabajo.

Tabla 20. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Tiempo de trabajo/ Desarrollo Social

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		42	0	1	0
Autonomía		43	0	0	0
Carga de Trabajo		43	0	0	0
Demanda Psicológica		43	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		43	0	0	0
Participación y Supervisión		43	0	0	0
Interés por el Trabajo/ Compensación		43	0	0	0
Desempeño del Rol		43	0	0	0
Relaciones y apoyo social		43	0	0	0

Gráfico 15. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Tiempo de trabajo/ Desarrollo Social



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Tiempo de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 43 personas analizadas en la Dirección de Desarrollo Social que corresponden al 100%; el 98 % se encuentra en Situación Adecuada, el 2% se encuentra en Riesgo elevado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo tienen problemas con la distribución del tiempo de trabajo, en tiempos cortos de descanso, la cantidad de trabajo y la distribución de tiempo en la vida social.

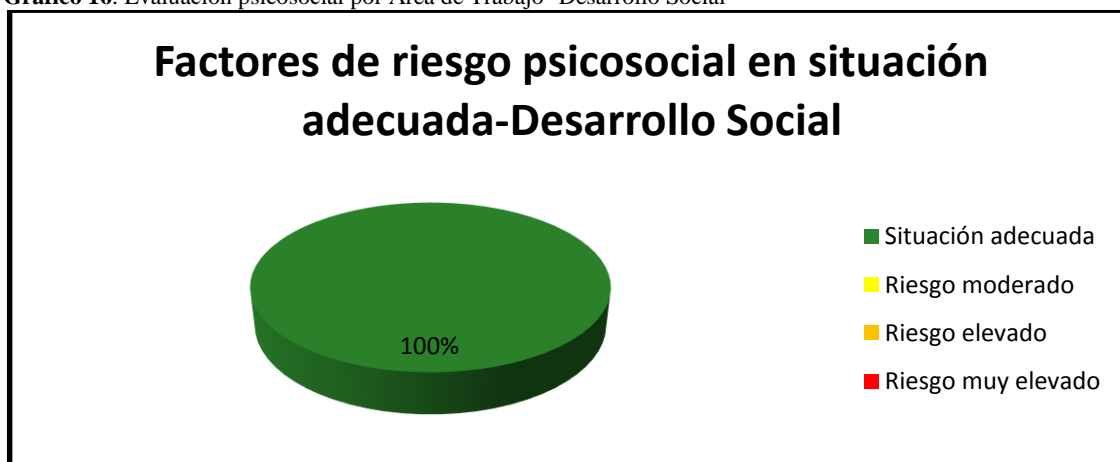
Riesgos Psicosociales - Dirección de Desarrollo Social.

Finalmente en esta Dirección, el resto de riesgos psicosociales analizados no presentan novedad crítica; al contrario se encuentran en una Situación Adecuada, conforme lo detalla en la tabla y el gráfico siguiente:

Tabla 21. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo- Desarrollo Social

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		42	0	1	0
Autonomía		43	0	0	0
Carga de Trabajo		43	0	0	0
Demanda Psicológica		43	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		43	0	0	0
Participación y Supervisión		43	0	0	0
Interés por el Trabajo/ Compensación		43	0	0	0
Desempeño del Rol		43	0	0	0
Relaciones y apoyo social		43	0	0	0

Gráfico 16. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo- Desarrollo Social



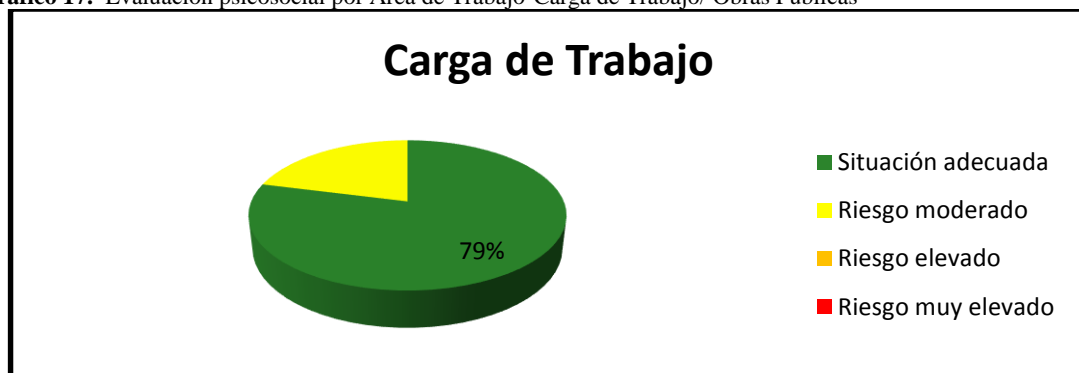
Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí
Elaborado por: Hugo Iza

- **Dirección de Obras Públicas:** En el resultado del test aplicado a 19 personas pertenecientes a la Dirección de Obras Públicas del GAD Pujilí, se puede evidenciar lo siguiente:

Tabla 22. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Carga de Trabajo/ Obras Públicas

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		19	0	0	0
Autonomía		19	0	0	0
Carga de Trabajo		15	4	0	0
Demanda Psicológica		19	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		19	0	0	0
Participación y Supervisión		19	0	0	0
Interés por el Trabajo/ Compensación		19	0	0	0
Desempeño del Rol		19	0	0	0
Relaciones y apoyo social		19	0	0	0

Gráfico 17. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo-Carga de Trabajo/ Obras Públicas



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Carga de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 19 personas analizadas de la Dirección de Obras Públicas, mismas que corresponden al 100%; el 79% se encuentra en Situación Adecuada, el 21% se encuentra en Riesgo moderado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo tienen problemas con la distribución del tiempo de trabajo, en tiempos cortos de descanso, la cantidad de trabajo y la distribución de tiempo en la vida social.

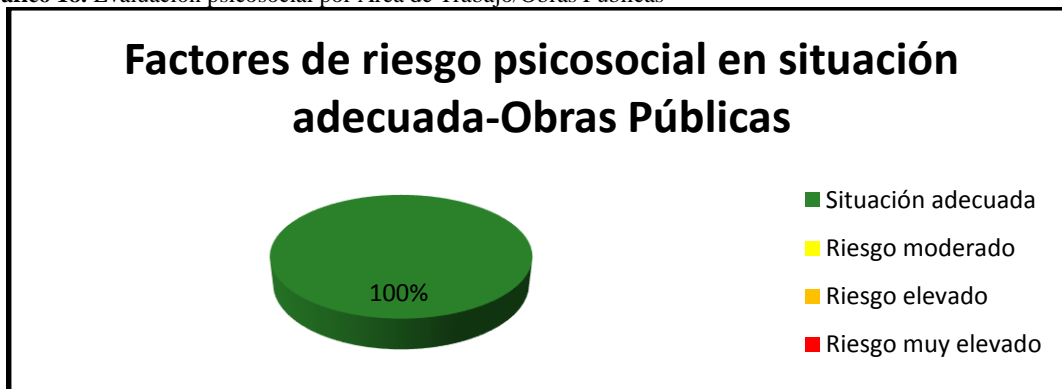
Riesgos Psicosociales - Dirección de Obras Públicas.

Finalmente en esta Dirección, el resto de riesgos psicosociales analizados no presentan novedad crítica; al contrario se encuentran en una Situación Adecuada, conforme lo detalla en la tabla y el gráfico siguiente:

Tabla 23. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo/Obras Públicas

Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		19	0	0	0
Autonomía		19	0	0	0
Carga de Trabajo		15	4	0	0
Demanda Psicológica		19	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		19	0	0	0
Participación y Supervisión		19	0	0	0
Interés por el Trabajo/ Compensación		19	0	0	0
Desempeño del Rol		19	0	0	0
Relaciones y apoyo social		19	0	0	0

Gráfico 18. Evaluación psicosocial por Área de Trabajo/Obras Públicas



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

3.3 Resultados por edad.

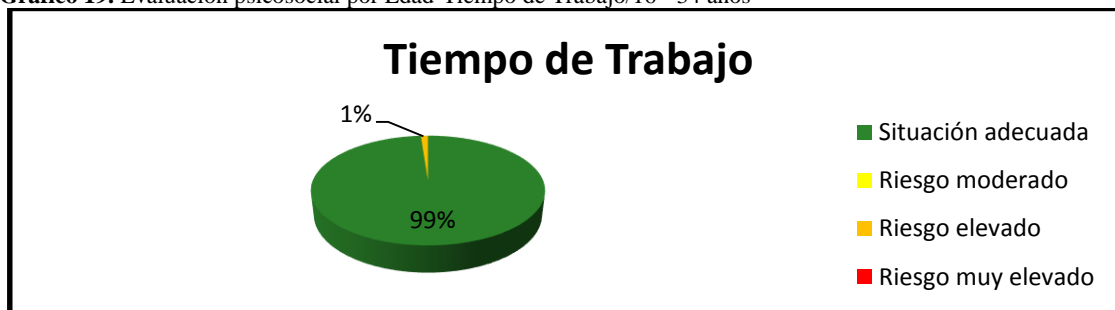
- Personas comprendidas entre 16 a 34 años de edad: 85 de personas se encuentra en el rango de edad, los mismos que están repartidos en todas las áreas analizadas del GAD Pujilí.

Tiempo de Trabajo

Tabla 24. Evaluación psicosocial por Edad-Tiempo de Trabajo/16 - 34 años

EDAD 16-34 AÑOS					
Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		84	0	1	0
Autonomía		85	0	0	0
Carga de Trabajo		63	3	0	19
Demanda Psicológica		85	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		85	0	0	0
Participación y Supervisión		66	18	0	1
Interés por el Trabajo/ Compensación		85	0	0	0
Desempeño del Rol		66	0	6	13
Relaciones y apoyo social		85	0	0	0

Gráfico 19. Evaluación psicosocial por Edad-Tiempo de Trabajo/16 - 34 años



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

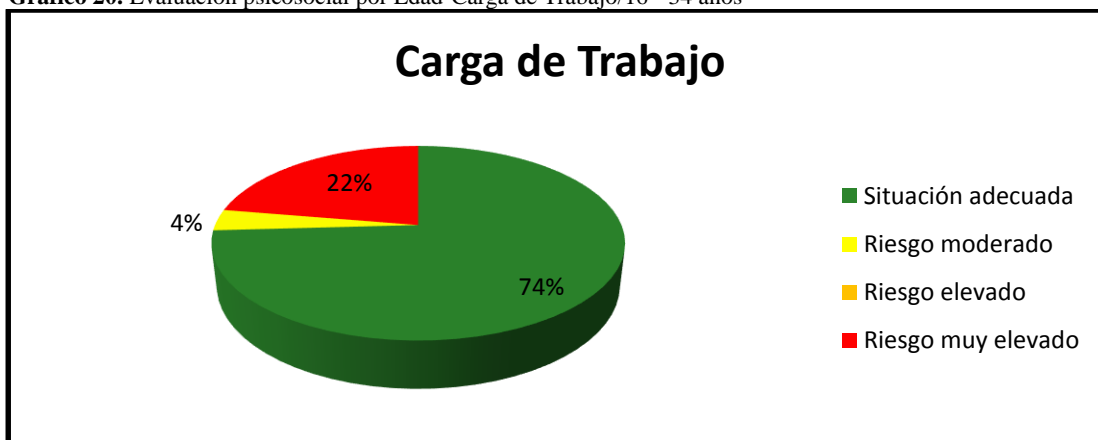
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Tiempo de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 85 personas analizadas en el Rango comprendido entre 16 y 34 años de edad los mismos que corresponden al 100%; el 99 % se encuentra en Situación Adecuada, y apenas el 1% se encuentra en Riesgo moderado. Esto quiere decir que el porcentaje muy pequeño de la muestra se encuentra en riesgo y pero tienen problemas con la distribución del tiempo de trabajo, en tiempos cortos de descanso, la cantidad de trabajo y la distribución de tiempo en la vida social.

Carga de Trabajo.

Tabla 25. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/16 - 34 años

EDAD 16-34 AÑOS					
Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		84	0	1	0
Autonomía		85	0	0	0
Carga de Trabajo		63	3	0	19
Demanda Psicológica		85	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		85	0	0	0
Participación y Supervisión		66	18	0	1
Interés por el Trabajo/ Compensación		85	0	0	0
Desempeño del Rol		66	0	6	13
Relaciones y apoyo social		85	0	0	0

Gráfico 20. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/16 - 34 años



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

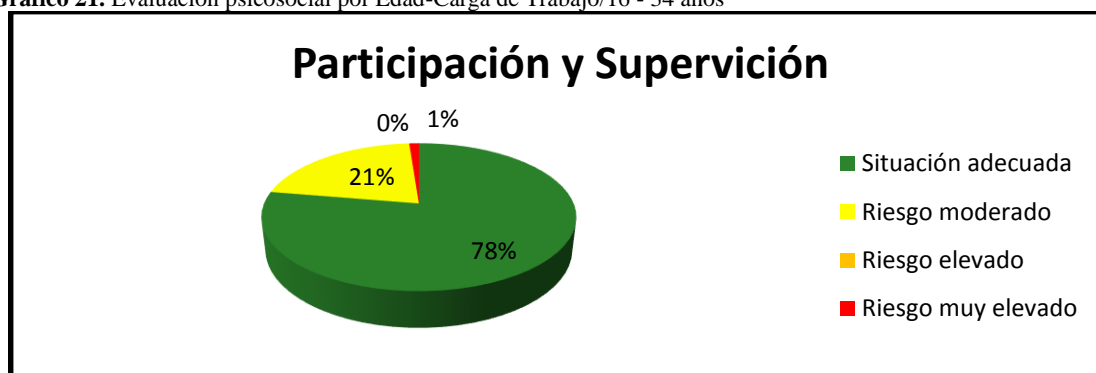
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Carga de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido 85 personas analizadas en el Rango comprendido entre 16 y 34 años de edad los mismos que representan al 100%; el 74 % se encuentra en Situación adecuada, el 22 % se encuentra en Riesgo muy elevado y el 4 % en Riesgo moderado. Esto quiere decir que la muestra de personas comprendidas en el rango de edad antes mencionadas, existen problemas que se deben atender en cuanto a la distribución del Carga de trabajo, tomando en cuenta que la carga es cognitiva o emocional, generada por presiones de tiempo, esfuerzo de atención, la cantidad y dificultad de la tarea, generando estresores para el servidor o trabajador.

Participación y Supervisión.

Tabla 26. Evaluación psicosocial por Edad-Participación y Supervisión/16 - 34 años

EDAD 16-34 AÑOS					
Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		84	0	1	0
Autonomía		85	0	0	0
Carga de Trabajo		63	3	0	19
Demanda Psicológica		85	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		85	0	0	0
Participación y Supervisión		66	18	0	1
Interés por el Trabajo/ Compensación		85	0	0	0
Desempeño del Rol		66	0	6	13
Relaciones y apoyo social		85	0	0	0

Gráfico 21. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/16 - 34 años



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Participación y supervisión, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 85 personas analizadas en el Rango comprendido entre 16 y 34 años de edad, los mismos que representan al 100%; el 78 % se encuentra en Situación adecuada, el 21% se encuentra en Riesgo moderado y finalmente el 1% se encuentra en Riesgo muy elevado.

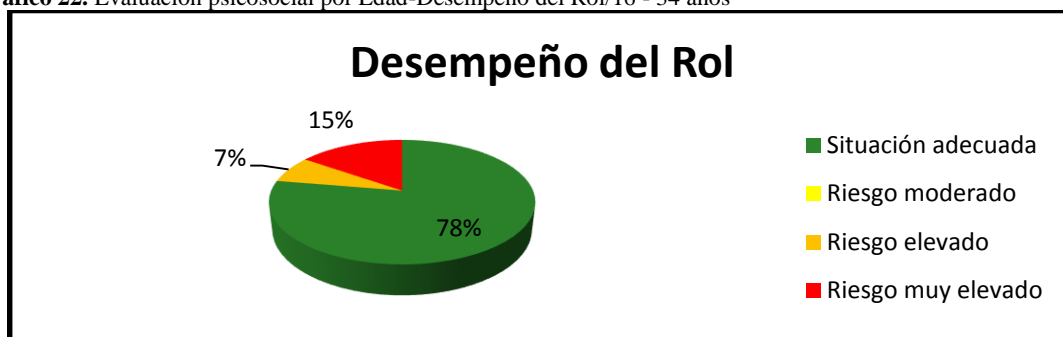
Esto quiere decir que las personas que se encuentran en el rango de edad antes mencionado y se encuentran en riesgos moderado y elevado, tienen problemas con la Participación y Supervisión, tomando en cuenta dos formas del control de trabajo, existe poca participación e intervención en las tareas asignadas por parte de los servidores y trabajadores, y por otra parte la supervisión se refiere a la valoración de que los líderes le asignen a las tareas cumplidas y la ejecución del trabajo

Desempeño del Rol

Tabla 27. Evaluación psicosocial por Edad-Desempeño del Rol/16 - 34 años

EDAD 16-34 AÑOS					
Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		84	0	1	0
Autonomía		85	0	0	0
Carga de Trabajo		63	3	0	19
Demanda Psicológica		85	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		85	0	0	0
Participación y Supervisión		66	18	0	1
Interés por el Trabajo/ Compensación		85	0	0	0
Desempeño del Rol		66	0	6	13
Relaciones y apoyo social		85	0	0	0

Gráfico 22. Evaluación psicosocial por Edad-Desempeño del Rol/16 - 34 años



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Desempeño del rol, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 85 personas analizadas en el Rango comprendido entre 16 y 34 años de edad, los mismos que representan al 100%; el 78 % se encuentra en Situación Adecuada, el 15% se encuentra en Riesgo muy elevado y el 7% en Riesgo elevado. Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo elevado y muy elevado, tienen problemas con la definición de las actividades del puesto, entendiéndose que no existe definición de funciones y responsabilidades o a su vez la sobrecarga de las mismas.

- Al final el resto de Factores de Riesgo Psicosocial en rango de edad, no presentan novedad, todas las personas analizadas en la investigación el reporte del test evidencia que se encuentran en una Situación Adecuada.

- **Personas comprendidas entre 35 a 54 años de edad:** 50 personas se encuentra en el rango de edad, los mismos que están repartidos en todas las áreas analizadas del GAD Pujilí.

Tiempo de Trabajo

Tabla 28. Evaluación psicosocial por Edad-Tiempo de Trabajo/35 - 54 años

EDAD 35-54 AÑOS					
Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		48	0	1	1
Autonomía		50	0	0	0
Carga de Trabajo		10	2	0	38
Demanda Psicológica		50	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		50	0	0	0
Participación y Supervisión		15	34	0	1
Interés por el Trabajo/ Compensación		50	0	0	0
Desempeño del Rol		11	0	8	31
Relaciones y apoyo social		50	0	0	0

Gráfico 23. Evaluación psicosocial por Edad-Tiempo de Trabajo/35 - 54 años



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

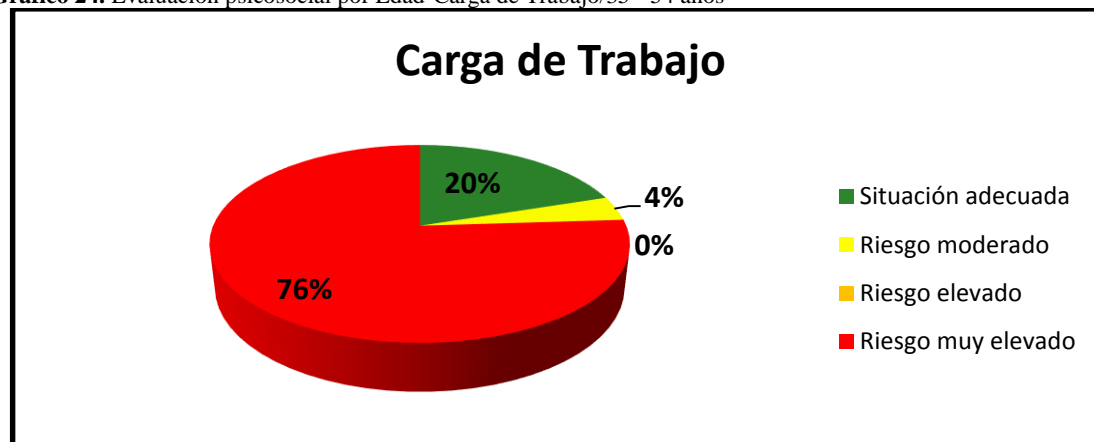
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Tiempo de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 50 personas analizadas en el Rango comprendido entre 35 a 54 años de edad los mismos que corresponden al 100%; el 96 % se encuentra en Situación Adecuada, y apenas el 2% se encuentra en Riesgo elevado otro 2% en Riesgo muy elevado. Esto quiere decir que un porcentaje pequeño se encuentra en riesgo y tienen problemas con la distribución del tiempo de trabajo, en tiempos cortos de descanso, la cantidad de trabajo y la distribución de tiempo en la vida social.

Carga de Trabajo.

Tabla 29. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/35 - 54 años

EDAD 35-54 AÑOS					
Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		48	0	1	1
Autonomía		50	0	0	0
Carga de Trabajo		10	2	0	38
Demanda Psicológica		50	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		50	0	0	0
Participación y Supervisión		15	34	0	1
Interés por el Trabajo/ Compensación		50	0	0	0
Desempeño del Rol		11	0	8	31
Relaciones y apoyo social		50	0	0	0

Gráfico 24. Evaluación psicosocial por Edad-Carga de Trabajo/35 - 54 años



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

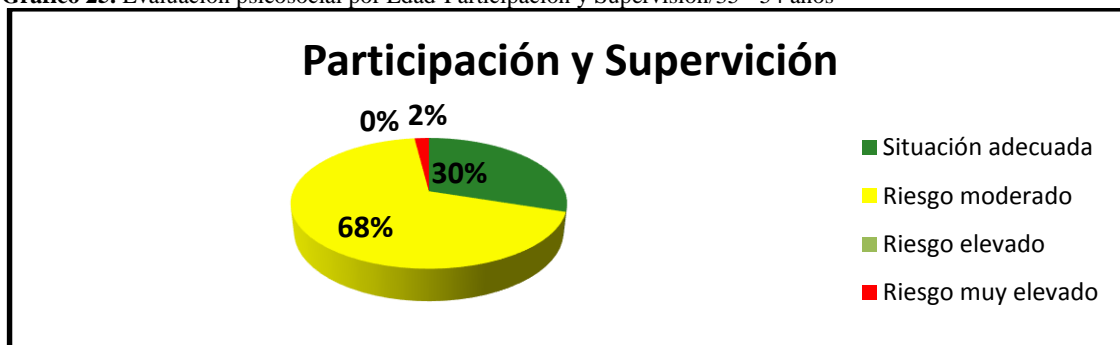
En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Tiempo de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 50 personas analizadas en el Rango comprendido entre 35 a 54 años de edad los mismos que corresponden al 100%; el 76 % se encuentra en Riesgo muy elevado, el 22 % se encuentra en Riesgo muy elevado y el 4 % en Riesgo moderado. Esto quiere decir que la muestra de personas comprendidas en el rango de edad antes mencionadas, existen problemas que se deben atender en cuanto a la distribución del Carga de trabajo, tomando en cuenta que la carga es cognitiva o emocional, generada por presiones de tiempo, esfuerzo de atención, la cantidad y dificultad de la tarea, generando estresores para el servidor o trabajador.

Participación y Supervisión.

Tabla 30. Evaluación psicosocial por Edad-Participación y Supervisión/35 - 54 años

EDAD 35-54 AÑOS					
Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		48	0	1	1
Autonomía		50	0	0	0
Carga de Trabajo		10	2	0	38
Demanda Psicológica		50	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		50	0	0	0
Participación y Supervisión		15	34	0	1
Interés por el Trabajo/ Compensación		50	0	0	0
Desempeño del Rol		11	0	8	31
Relaciones y apoyo social		50	0	0	0

Gráfico 25. Evaluación psicosocial por Edad-Participación y Supervisión/35 - 54 años



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Tiempo de Trabajo, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 50 personas analizadas en el Rango comprendido entre 35 a 54 años de edad los mismos que corresponden al 100%; el 68 % se encuentra en Riesgo moderado, el 2% se encuentra en Riesgo muy elevado y el 30% en Situación adecuada.

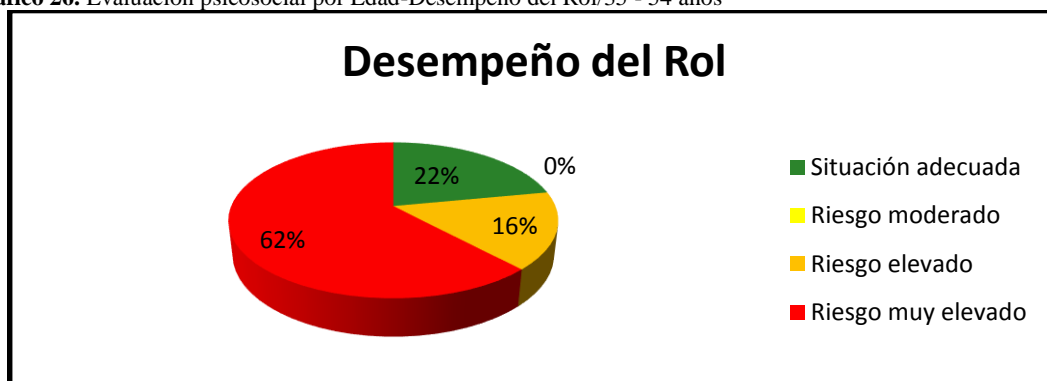
Esto quiere decir que las personas que se encuentran en el rango de edad antes mencionado y se encuentran en riesgos moderado y elevado, tienen problemas con la Participación y Supervisión, tomando en cuenta dos formas del control de trabajo; existe poca participación e intervención en las tareas asignadas por parte de los servidores y trabajadores, y por otra parte la supervisión se refiere a la valoración de que los líderes le asignen a las tareas cumplidas y la ejecución del trabajo.

Desempeño del Rol

Tabla 31. Evaluación psicosocial por Edad-Desempeño del Rol/35 - 54 años

EDAD 35-54 AÑOS					
Factores	Frecuencia	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo		48	0	1	1
Autonomía		50	0	0	0
Carga de Trabajo		10	2	0	38
Demanda Psicológica		50	0	0	0
Variedad/ Contenido de Trabajo		50	0	0	0
Participación y Supervisión		15	34	0	1
Interés por el Trabajo/ Compensación		50	0	0	0
Desempeño del Rol		11	0	8	31
Relaciones y apoyo social		50	0	0	0

Gráfico 26. Evaluación psicosocial por Edad-Desempeño del Rol/35 - 54 años



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí

Elaborado por: Hugo Iza

En el gráfico correspondiente al factor de riesgo Desempeño del rol, se puede observar que de acuerdo al resultado obtenido de 50 personas analizadas en el Rango comprendido entre 35 a 54 años de edad, los mismos que corresponden al 100%. El 62% se encuentra en Riesgo muy elevado, el 16% en Riesgo elevado y el 22% en Situación adecuada.

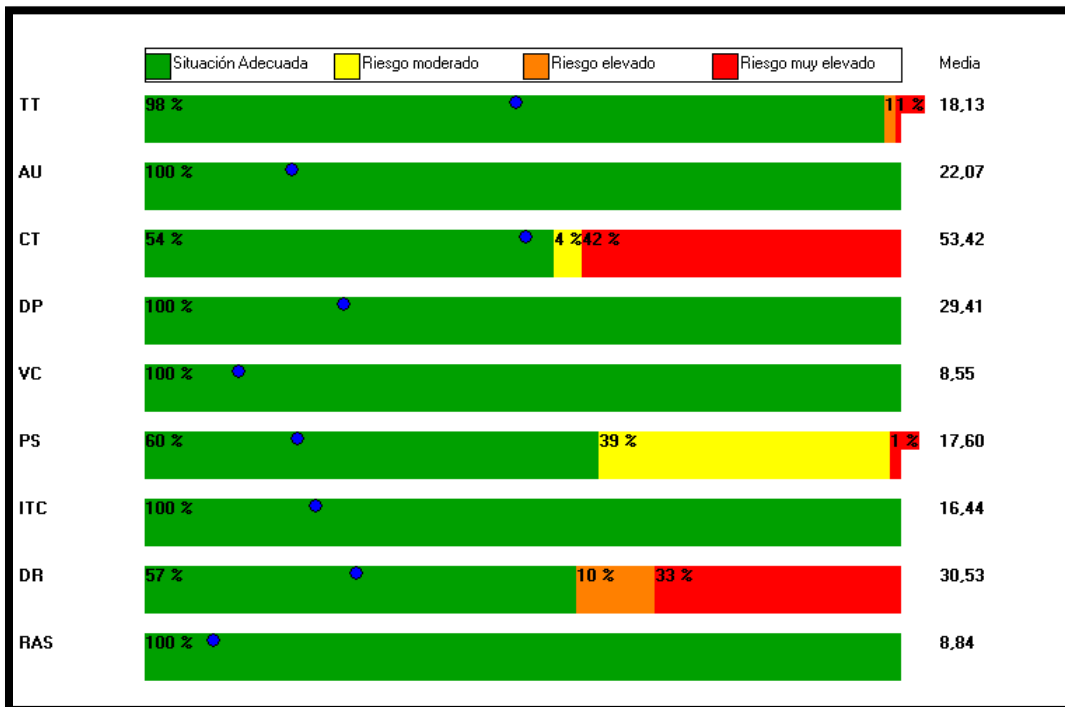
Esto quiere decir que el porcentaje que se encuentra en riesgo elevado y muy elevado, tienen problemas con la definición de las actividades del puesto, entendiéndose que no existe definición de funciones y responsabilidades o a su vez la sobrecarga de las mismas.

- Al final el resto de Factores de Riesgo Psicosocial en rango de edad, no presentan novedad, todas las personas analizadas en la investigación el reporte del test evidencia que se encuentran en una Situación Adecuada.

3.4 Resultados del análisis general.

El reporte del gráfico corresponde a 135 personas pertenecientes a distintas dependencias del GAD Pujilí.

Gráfico 27. Resultados Generales Test FPSICO 3.1



Fuente: Trabajadores GAD Municipal Pujilí
Elaborado por: Hugo Iza

Conforme al gráfico, se puede interpretar Dentro de los nueve (9) factores de riesgo que analiza el Test FSICO 3.1, los que presentan novedad son los siguientes:

- **Tiempo de Trabajo**, con un porcentaje del 1% que se encuentra en Riesgo muy elevado, otro 1 % en Riesgo elevado, mientras que el 98% se encuentra en Situación adecuada.

- **Carga de Trabajo**, con un porcentaje del 42% en Riesgo muy elevado, un 4 % Riesgo moderado y el 54% en una situación adecuada.
- **Participación y Supervisión**, presenta el 1% en Riesgo muy elevado, el 39% Riesgo moderado y el 60% en Situación adecuada.
- **Desempeño en el Rol**, presenta un porcentaje del 33% en Riesgo muy elevado, el 10% en Riesgo elevado y el 57% en Situación adecuada.

Por último el resto de factores de riesgo psicosocial como; Autonomía, Demanda Psicológica, Variedad-Contenido de Trabajo, Interés por el trabajo-Compensación, Relaciones y apoyo social, no presentan novedades y se puede interpretar que se encuentra en Situación adecuada.

3.5 Comprobación de la Hipótesis

Conforme a los resultados obtenidos de la investigación realizada sobre la Identificación y evaluación de riesgos psicosociales en el GAD del cantón Pujilí, se puede concluir señalando que las hipótesis planteadas; la Hipótesis 1 es afirmativa.

Los riesgos psicosociales producen afecciones a nivel de la salud psicológica generando estrés laboral que a mediano y largo plazo, producirá enfermedades somáticas, y problemas sociales (familia, amigos y vecinos).

En el estudio realizado los riesgos psicosociales si afectan al desarrollo normal de las actividades, influyen en la calidad de servicio en las personas de actividades administrativas y el rendimiento, productividad en cuanto a los trabajadores de actividades operativas.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA

4.1. Título de la propuesta:

INSTRUCTIVO PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILI.

4.2. Justificación

Una vez analizados los resultados de la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en la Institución se puede concluir: los riesgos psicosociales se encuentran presentes en todas las áreas, en algunas con mayor incidencia que otras. Por tal razón es conveniente tomar en cuenta las medidas de prevención para evitar afecciones a la salud (social, psicológica y biológica).

Por otra parte es importante mencionar que los riesgos psicosociales evaluados y analizados tienen mayor incidencia en las personas mayores de 35 años hasta los 54 años de edad, por tal razón el presente instructivo de prevención estrá dirigido con mayor énfasis a este grupo, sin embargo también se deberá trabajar a con las personas que no se encuentren en este rango de edad.

Conforme los resultados obtenidos es importante trabajar sobre los siguientes factores de riesgos psicosociales; Carga de Trabajo, Participación - Supervisión y Desempeño en el Rol, estos tienen mayor relevancia sobre los otros.

4.3. Objetivo

Contar con un instructivo de prevención de riesgos psicosociales que ayude a prevenir afecciones a la salud.

4.4.Objetivos específicos

Disminuir el impacto de los riesgos psicosociales en los servidores y trabajadores del GAD del Cantón Pujilí.

Establecer recomendaciones específicas sobre los riesgos psicosociales de mayor incidencia.

Incentivar a todos los servidores y trabajadores a tomar medidas preventivas los riesgos psicosociales.

4.5.Estructura del Instructivo de prevención de riesgos psicosociales.

El instructivo de prevención de riesgos psicosociales para el GAD Pujilí estará estructura en base a los resultados obtenidos de la evaluación antes realizada, esto con el propósito de prevenir e intervenir de manera oportuna.

- Antecedentes
- Medidas preventivas sobre los riesgos psicosociales
- Intervención Primaria - Medidas de intervención sobre el trabajo y organización.
- Intervención secundaria-Individuales / Actividades complementarias para prevención de riesgos psicosociales.

4.6. Desarrollo del Instructivo de Prevención de riesgos Psicosociales.

Instructivo para la prevención de riesgos psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Las medidas que propone el presente instructivo de prevención de riesgos psicosociales, es de propender sobre la salud de los servidores y trabajadores del GAD Pujilí, y mejorar las funciones dentro de su puesto de trabajo y de la Institución, además de incentivar a crear una cultura de higiene laboral.

De la Institución.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí - GAD Pujilí, es una entidad de gobierno seccional que administra el cantón de manera autónoma al gobierno central. La municipalidad está organizada por la separación de poderes de carácter ejecutivo representado por el Alcalde, y otro de carácter legislativo conformado por los miembros del consejo cantonal. El Alcalde es la máxima autoridad administrativa y política, es la cabeza y representante del Municipio.

La Institución se encuentra ubicada en la provincia de Cotopaxi, cantón Pujilí, a 15 kilómetros al occidente de la ciudad de Latacunga capital de la provincia.

Antecedentes

Una vez realizada la evaluación de los riesgos psicosociales en el GAD Pujilí, mediante el método FPSICO 3.1 del INSHT de España, el cual mediante la aplicación informática permitió conocer que la mayor incidencia de riesgo tienen las personas que se encuentran en un rango de edad comprendida entre los 35 a 54 años de edad, presentando los resultados como; Riesgo muy elevado y Riesgo elevado. Los factores de riesgos que presentan problemas para este grupo de personas son: Carga de Trabajo, Participación - Supervisión y Desempeño en el Rol.

En virtud de los resultados obtenidos, a continuación se propone las medidas que pueden ayudar a prevenir los riesgos y afecciones para la salud de los servidores y trabajadores.

Medidas preventivas sobre los riesgos psicosociales

Dentro de las medidas de prevención de riesgos psicosociales es importante mencionar que cada institución o centro de trabajo presenta sus propios riesgos con mayor o menor incidencia que otros, por esta razón es importante analizar los resultados previo a las propuestas de mejora o de prevención. En los siguientes enunciados conoceremos las formas de intervención.

- **Intervención Primaria - Medidas de intervención sobre el trabajo y organización.**

Este nivel de intervención comprende las medidas sobre las cuales se va a implementar las mejoras psicosociales. Pese a que el desarrollo de estas es de mayor complejidad, el alcance de sus resultados es mucho mayor que la intervención sobre las personas. Generalmente, sus beneficios son más duraderos y repercuten en la mejora de la calidad del desempeño laboral.

Por otra parte, se establece medidas preventivas sobre los riesgos psicosociales de mayor incidencia en el GAD Pujilí.

Objetivos:

- Modificar aspectos de la organización para la prevención de riesgos psicosociales.
- Establecer actividades que mejoren el clima laboral además de las relaciones interpersonales, entre servidores, trabajadores y autoridades.

Carga de Trabajo:

Buscar un óptimo ajuste entre los requerimientos del puesto y las capacidades de la persona que lo desarrolla, también contribuye a evitar las consecuencias nocivas de un exceso o defecto de carga. No sólo deberá tenerse en cuenta la cuantitativa, sino que

considerar su dimensión cualitativa fomentará el compromiso y el desarrollo de habilidades para lograr maximizar la eficacia de cada trabajador en su puesto.

La carga de trabajo inadecuada, ya sea por exceso o por defecto, puede tener varias consecuencias negativas (tensión, fatiga, sentimientos de monotonía, etc.). Para prevenirlas se deben adoptar las siguientes medidas:

- a. Realizar una selección de talento humano analizando las características, físicas, psíquicas y profesionales según sea el caso o puesto de trabajo a desempeñar (elaboración de profesiogramas).
- b. Establecer inducción y entrenamientos del puesto de trabajo, dotándola de formación, afinando sus destrezas, incentivar a mejorar las estrategias de trabajo, etc. Con ello, no sólo se reducen tiempos de ejecución y posibles errores en el trabajo, sino que se puede reducir la tensión de la persona que lo realiza.
- c. Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo.
- d. Reducir o aumentar la carga informativa para ajustarla a las capacidades del servidor y/o trabajador del GAD Pujilí, así como facilitar la adquisición de la información necesaria y relevante para realizar la tarea, etc.
- e. Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue hasta niveles que sean manejables.
- f. Reorganizar el tiempo de trabajo y facilitar suficiente margen de tiempo para la auto - distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo. Se debe tener en cuenta que adecuar la carga de trabajo a las capacidades de la persona no es, en absoluto, tarea fácil, puesto que hay que encontrar el punto de equilibrio entre las exigencias del trabajo y las capacidades de respuesta de la persona.

- g. Rediseñar el lugar de trabajo, adecuar espacios, iluminación, confort térmico, ambiente sonoro, etc.
- h. Renovar útiles, equipos de protección personal y colectiva, herramientas, con el propósito de motivar y prevenir accidentes laborales.

Participación y Supervisión.

Dentro de este factor de riesgo psicosocial que presenta alerta elevada conforme al resultado obtenido de estudio, se puede establecer las siguientes medidas preventivas dentro del nivel primario.

- a. Promover el desarrollo de estilos de liderazgo que faciliten la implicación, motivación, autonomía y desarrollo individualizado de potenciales capacidades.
- b. Coordinar a los miembros de los grupos de trabajo para conseguir los objetivos y metas institucionales.
- c. Informar a las personas para que contribuyan a esa consecución de objetivos y consigan una mejor comprensión de la tarea y la organización y así fomentar la motivación, pues el conocimiento y la comprensión del trabajo y la organización puede tener efectos motivadores.
- d. Permitir el nivel de participación en las actividades no solo como actores pasivos sino activos permitiendo el intercambio de opiniones entre miembros de un mismo nivel y con el jerárquico dentro de la organización. Este nivel de participación hace posible la coordinación de actividades y la resolución de conflictos. Generalmente, constituye un medio que facilita el apoyo emocional entre las personas y es, en sí misma, una fuente de satisfacción.

Desempeño de Rol

- a. Establecer un proceso de selección adaptado a los requerimientos psicológicos y emocionales concretos, optimizando el potencial de cada persona. La selección y formación son también importantes herramientas de ajuste tanto en el periodo inicial como en momentos puntuales, en los que pudieran existir cambios en los procedimientos o circunstancias.
- b. Evitar posibles ambigüedades en cuanto a expectativas y en lo referido a las tareas a desempeñar, clarificando los objetivos y requerimientos específicos, también son medidas que contribuyen a evitar los problemas derivados del conflicto y ambigüedad de rol.

• Intervención secundaria-Intervención Individual

En este nivel de intervención, las actuaciones dirigidas al trabajador son complementarias a las anteriores y sin duda han de formar parte de la planificación preventiva, pero son insuficientes si no se acompañan de medidas profundas y estructurales relativas a la organización. Estas suelen ir orientadas a la mejora de ciertas habilidades y capacidades, procurando recursos al trabajador para afrontar las situaciones adversas de una forma más adaptativa.

Actividades Física y Recreación

Objetivos:

- Incentivar a la realización de actividades deportivas y de recreación, con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre dependencias de la Institución.
- Mejorar el ambiente y clima laboral, mediante la formación de equipos o grupos para su participación.

Desarrollo:

El responsable de seguridad y salud ocupacional en conjunto con el área de talento humano, planificarán propuestas para la realización de actividades deportivas y de recreación la misma que debe contemplar lo siguiente:

Actividad a realizar	Bases de la actividad	Número de participantes	Lugar	Tiempo	Responsable de la organización	Presupuesto
-----------------------------	------------------------------	--------------------------------	--------------	---------------	---------------------------------------	--------------------

Actividades deportivas o recreativas:

1. Pausas activas

Son actividades físicas desarrolladas dentro del entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreesfuerzo físico asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.

Las pausas activas se desarrollaran por todos los colaboradores del GAD del Cantón Pujilí, con el propósito de prevenir los riesgos psicosociales para lo cual se tomará las en cuenta lo siguiente:

Responsabilidades

- a.** La unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, es responsable de instruir y facilitar el material didáctico con las actividades y ejercicios para practicar pausas activas.

- b.** Cada Jefe de Unidad será el responsable de garantizar la ejecución de las pausas activas.
- c.** Cada Unidad Administrativa u Operativa, deberá designar un responsable de la ejecución de las pausas activas, quien deberá llenar el formato de control y reportar mensualmente a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.


 Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujilí.					
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL					
Responsable			Unidad:		
N ^a	Fecha	Hora de actividad	Número de participantes	Actividad desarrollada	Responsable
1	14/03/2017	10:30	24	Ejercicios de distensión muscular	Carlos Heredia
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

Tabla 32. Tabla registro actividad de pausas activas.

- d.** Los miembros de cada Unidad deberán participar en cada una de las pausas activas.
- e.** En las dependencias donde la Institución brinde atención constante a usuarios internos o externos y no se puede suspender el servicio se deberá organizar grupos para evitar cortes de atención y/o servicio.

Frecuencia

- Se realizará dos pausas activas durante la jornada laboral, una en la mañana y otra en la tarde con una duración de 5 a 10 minutos cada una.
- Antes o durante las reuniones, capacitaciones y entrenamiento.

2. Campeonatos internos deportivos Fútbol.

Los encuentros deportivos tienen como finalidad interactuar entre compañeros de la Institución; además de ayudar a la salud física y psicológica de las personas, por lo que es necesario e importante que participen todos los miembros de la Institución.

Responsables:

- La unidad de Seguridad y Salud Ocupacional en conjunto con el área de Talento humanos, es responsable de instruir, facilitar y coordinar el desarrollo de la actividad planificada en tiempo, lugar y hora.
- Cada líder de Unidad será el responsable de coordinar la conformación de los equipos o los participantes.

Frecuencia

- Las actividades planificadas se desarrollará una vez por año y de preferencia previos al festejo de festividades locales o agasajos anuales. Esto con el propósito de que las premiaciones y reconocimientos se las realice con mayor detalle

Gestión de Talento Humano

Objetivos:

Administrar el talento humano mediante métodos y técnicas que beneficien a las personas y a la generación de productos y servicios de buena calidad.

Mantener al personal motivado mediante un ambiente laboral adecuado.

Desarrollo:

La gestión el talento humano es importante en cualquier organización pública o privada, además que es el motor indispensable para la generación de productos y servicios de buena calidad. En virtud de lo antes mencionado es importante mantener al talento humano en condiciones adecuadas, en salud, ambiente, y clima laboral; para lo cual es importante la gestión de esta área dentro de esta propuesta.

Es conveniente que el área de talento humano aporte con el área de seguridad y salud ocupacional con el propósito de trabajar para mejorar y prevenir los riesgos psicosociales. Par lo cual éste departamento podrá trabajar o elaborar propuesta como:

1. Reconocimientos

Todos los seres humanos quieren ser reconocidos en su trabajo, todos los colaboradores buscan ser reconocidos por sus jefes, recibir las gracias o un premio por el excelente trabajo realizado. Los reconocimientos ayudan a retener al personal, promueven un ambiente de trabajo competitivo, estimulan la colaboración entre las áreas para alcanzar y obtener mejores resultados; hay que darse el tiempo para distinguir a un buen elemento o área dentro de la Institución y poder estimular positivamente para mejorar la calidad de servicio o la productividad.

- **Definir una política de reconocimiento;** Antes de pensar en cuál será el reconocimiento para los colaboradores, los Responsables de Talento Humanos, en coordinación con las demás Dependencias del GAD del Cantón Pujilí establecerán los parámetros para:

- **Definir quién debe recibir un reconocimiento;** Los indicadores que se usarán, teniendo en cuenta que estos se puedan medir.

El reconocimiento se hará tomando en cuenta la productividad, metas alcanzadas, número de proyectos entregados, cumplimiento extraordinario de funciones y puntualidad.

- **Quien debe realizar el reconocimiento;** Entre más alta sea la importancia de la autoridad que reconoce al servidor y/o trabajador, él se sentirá mayormente motivado y comprometido a realizar un mejor esfuerzo para obtener otra distinción igual o mejor a la obtenida. El reconocimiento se podría efectuar en reuniones de carácter formal o de festejo conforme sea le mérito a destacar.

2. Talleres de integración entre servidores y trabajadores.

Participación: Es muy importante vincular al personal y relacionar entre las áreas administrativas y operativas, para mejorar el clima laboral. Mediante esta estrategia generar mayor confianza en las actividades a desempeñar.

- Generar propuestas de integración; concursos, competencias entre áreas de trabajo, que vayan en beneficio de toda la Institución y el personal.
- Gestionar recursos para organizar talleres o días de integración entre autoridades, servidores y trabajadores.
- Permitir exponer sus ideas o aportes sobre las actividades dentro del grupo de trabajo, esto con el propósito de generar mayor confianza.

3. Vinculación con la familia y GAD Municipal

Conforme las teorías motivacionales, se puede trabajar en la vinculación de la familia y el GAD Pujilí, con el propósito de generar mayor compromiso (empoderamiento, institucionalidad), de esta manera el servidor y trabajador se sentirá motivado y su desempeño mejorará.

Responsables:

El área de talento humano designará un responsable, quien se encargará de realizar propuestas para realizar talleres jornadas recreativas de integración entre servidores y sus familiares.

El área de talento humano y áreas afines realizarán la gestión para que las autoridades se hagan partícipes activos de las jornadas de integración.

Las autoridades fijarán un presupuesto mediante gestión interna y colaboración de instituciones externas; con el cual se pueda ejecutar las propuestas.

Frecuencia:

La frecuencia de realización de éstos eventos de integración y vinculación se podrán efectuar una vez por año, especialmente en fechas de festividades (Carnaval, día de la familia, navidad).

4.7. Conclusiones y Recomendaciones

4.7.1 Conclusiones.

- Conforme los resultados obtenidos mediante la evaluación de riesgos psicosociales el mayor problema que existe es en el grupo de personas comprendidas en la edad de 35 años a los 54 años tanto hombres y mujeres, se pudo evidenciar que en los riesgos psicosociales tales como: Carga de Trabajo, Participación - Supervisión y Desempeño en el Rol, están con riesgo elevado y muy elevado, teniendo problemas de estrés, cansancio y fatiga, los cuales no son registrados pero existe el cuadro, que a futuro se convertirán en signos patológicos ocupacionales. Además esto coincide con el análisis general del estudio realizado a los 135 servidores y trabajadores del GAD Pujilí.
- Los riesgos psicosociales afectan a la salud psicofísica de los servidores y trabajadores del GAD Pujilí, generando estrés laboral que posteriormente presentará síndromes en la salud de los servidores y trabajadores; al final la complicación de la salud repercute en la calidad de servicio y los productos que ofrece la Institución.
- Dentro de la Institución no cuenta con un dispensario médico y/o responsables de la salud ocupacional, por esta razón no se cuenta con fichas médicas ocupacionales, registro de atenciones médicas y psicológicas; además que no se puede conocer de índices de morbilidad en la Institución. Al final como consecuencia no se puede realizar reportes de índices reactivos conforme lo establecido en la normativa legal vigente.
- Los servidores públicos de nivel directivo deben conocer sobre las responsabilidades que tienen para con los servidores y trabajadores de nivel operativo; porque debido al desconocimiento existe descoordinación o falta de colaboración para realizar estudios de necesidades sobre la Seguridad y la Salud Ocupacional.
- De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que existe un desconocimiento amplio sobre los Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral, y mucho más que los mismos pueden afectar o ir deteriorando progresivamente la salud biopsicosocial de todos los miembros de la Institución

4.7.2 Recomendaciones.

- Realizar actividades de prevención de riesgos psicosociales, partiendo de los resultados obtenidos de la identificación y evaluación según el Test FPSCIO 3.1, se brindará mayor importancia a las que sobrepasan los 35 años de edad.
- Implementar un programa de estudios psicológicos a todos los servidores y trabajadores de la Institución, con el propósito de conocer sobre el estado de la salud mental.
- Realizar el re-test de evaluación de riesgos psicosociales en un período no mayor a 12 meses, para lo cual se podrá utilizar el mismo método de evaluación y/u otro, con la finalidad de realizar un estudio comparativo.
- Realizar un estudio de la calidad de servicio y el nivel de productividad conforme la incidencia de los riesgos psicosociales.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; que estará integrado por la Gestión Técnica, Gestión Administrativa, la Gestión de Talento Humano y Sistemas operativos básico, y por medio de este mejorar las condiciones de seguridad y salud en el GAD Pujilí.

Referencias Bibliográficas.

- MORENO Bernardo, BAEZ Carmen, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, INSHT, Madrid 2010, págs. 19, 20, 22, 78.
- OIT, OMS, Factores psicosociales en el trabajo, naturaleza, incidencia, Ginebra 1984 págs. 23, 24
- UGT, Guía de Prevención de riesgos psicosociales en el Trabajo, 2013, págs. 18, 19, 20, 21, 28, 90

Bibliografía

- CABALEIRO PORTELA, Víctor Manuel (2010), Prevención de riesgos laborales. Normativa de Seguridad e Higiene en el Puesto de Trabajo- Tercera Edición.
- DELEGACIÓN, (2002), Rector para Salud, Bienestar Social y Medio Ambiente. Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo.
- DEPARTAMENTO DE SEGUROS DE TEXAS, (2005). División de Compensación para Trabajadores (TDI/DWC), Primera Edición.
- INSHT, (2004), Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales Publicada en el 2004.
- HERRICK, Robert F., (1990), Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Segunda Edición.
- MORENO Bernardo, BAEZ Carmen, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, INSHT, Madrid 2010.
- SORIANO LÓPEZ, Joaquín, (2009). Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Edita, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID.

- REAL DECRETO, (2006) Lugares De Trabajo Real Decreto – España-486/1997, de 14 de abril BOE nº 97, de 23 de abril Guía Técnica INSHT. Edición 2006.
- OIT, OMS, Factores psicosociales en el trabajo, naturaleza, incidencia, Ginebra 1984.
- UGT, Guía de Prevención de riesgos psicosociales en el Trabajo, 2013.

ANEXOS.

ANEXO I. Cuestionario para la Evaluación – F-Psico 3.1

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

F – PSICO 3.1

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tiene en tus manos servirá para realizar la **Evaluación de Riesgos Psicosociales**. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas. Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. ¿Trabajas los sábados?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

1. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

2. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

3. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

4. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

5. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tú tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (Espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ No trabajo en turnos rotativos				<input type="checkbox"/>

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
La planificación del trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
El ritmo de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tus compañeros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tus subordinados	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	<input type="text"/>	1
Regulares	<input type="text"/>	2
Malas	<input type="text"/>	3
No tengo compañeros	<input type="text"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="text"/>	1
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="text"/>	2
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="text"/>	3
No lo sé	<input type="text"/>	4

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca	<input type="checkbox"/>	4

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Muy alta	<input type="checkbox"/>	1
Alta	<input type="checkbox"/>	2
Media	<input type="checkbox"/>	3
Baja	<input type="checkbox"/>	4
Muy baja	<input type="checkbox"/>	5

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	<input type="checkbox"/>	1
Elevada	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Escasa	<input type="checkbox"/>	4
Muy escasa	<input type="checkbox"/>	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista.

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

No	<input type="checkbox"/>	1
A veces	<input type="checkbox"/>	2
Bastante	<input type="checkbox"/>	3
Mucho	<input type="checkbox"/>	4

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Mucho	<input type="checkbox"/>	1
Bastante	<input type="checkbox"/>	2
Poco	<input type="checkbox"/>	3
Nada	<input type="checkbox"/>	4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante	<input type="checkbox"/>	1
Es importante	<input type="checkbox"/>	2
Es muy importante	<input type="checkbox"/>	3
No lo sé	<input type="checkbox"/>	4

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

Tus superiores	<input type="checkbox"/>	1
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	2
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	3
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	4

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

Adecuadamente	<input type="checkbox"/>	1
Regular	<input type="checkbox"/>	2
Insuficientemente	<input type="checkbox"/>	3
No existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Suficiente	<input type="checkbox"/>	2
Suficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
Totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:


Muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Suficiente	<input type="checkbox"/>	2
Suficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
Totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	1
Satisfecho	<input type="checkbox"/>	2
Insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3
Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	4


¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

ANEXO II. Carta de solicitud para trabajo de investigación en el GAD Pujilí


 Documento: 02434
 Fecha: 11-05-2015
 Hora: 08:49

Pujilí, 11 de mayo del 2015.

Señor:
 Dr. Luis Fernando Matute Riera.
 ALCALDE DEL G.A.D. MUNICIPAL DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ.
 Presente.-

Dir Administrativa
 Favor atender


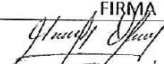
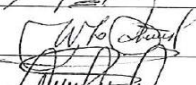
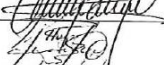
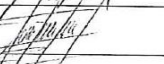

De mi consideración:

Luego de expresarle un cordial y atento saludo, por medio de la presente nos dirigimos a usted con el fin de solicitar se digne autorizar la realización de los Proyectos de Tesis, siendo este uno de los requisitos para la obtención del título de cuarto nivel de la Maestría en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, ofertada por la Universidad Técnica de Cotopaxi, los temas del proyecto serán enfocados al área de seguridad de la institución, los mismos que será presentados una vez aprobado por la Universidad.


Por la favorable atención que se digne dar a la presente antelamos nuestros sinceros agradecimientos.

Atentamente:

COMISO DE TALENTO
 HUMANO COOPORNE D
 LA PRESIDENCIA LOCAL
 UIGESTE PUEBLO
 13-05-2015

EGRESADOS DE MAESTRÍA	NÚMERO DE CÉDULA	FIRMA
Ing. Nicanor Olivo	050209028-5	
Ing. Washigton Quintana	050155405-9	
Ing. Piedad Zapata	050252435-8	
Psc. Ind. Hugo Iza	050262213-7	
Ing. Romel Tello	050296411-7	

Luis Anayo
 Favor comunicar
 la aceptación a
 interesados.
 14-05-2015

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 MUNICIPAL DEL CANTÓN PUJILÍ
 UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
RECIBIDO
 Documento N°: 290 N° Hojas: 1
 14-05-2015 Anexos: -
 09:03 Firma: 

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 MUNICIPAL DEL CANTÓN PUJILÍ
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
 FECHA: 13 MAYO 2015
 HORA: 14:46 # 7021

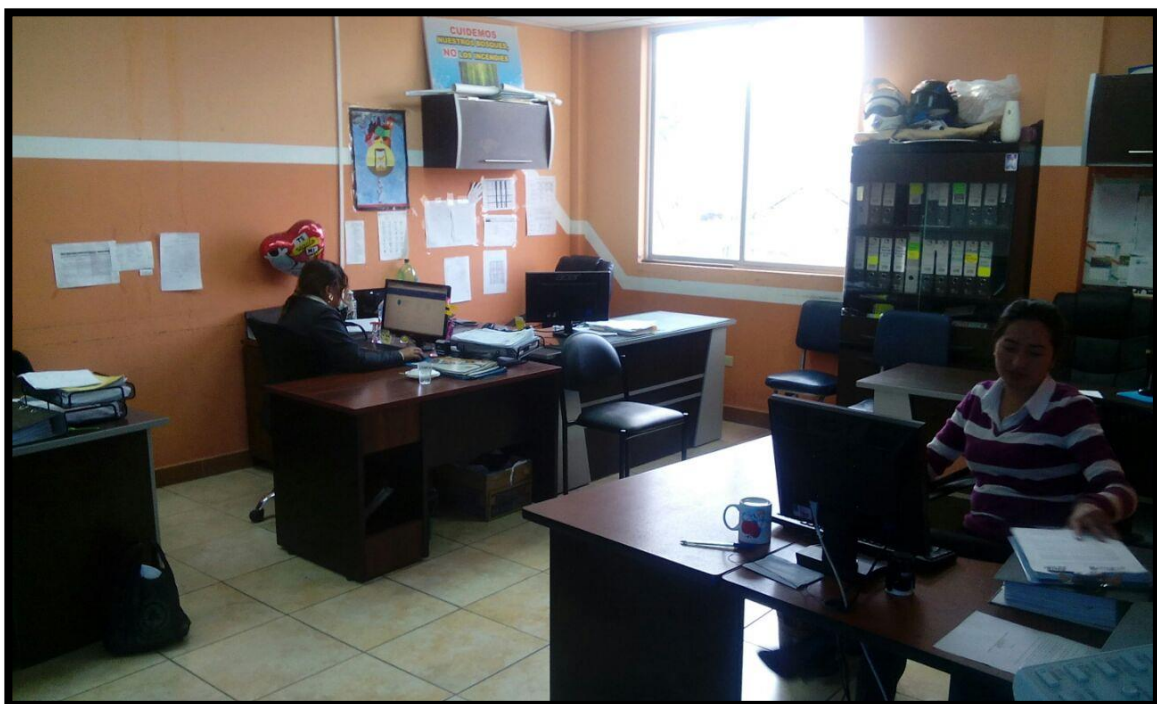
ANEXO III. Fotografías del GAD Pujilí.



Fotografía 1. Fachada principal GAD Pujilí



Fotografía 2. Área frontal del GAD Pujilí



Fotografía 3. Oficinas Administrativas