



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (FECYT)**  
**PSICOLOGÍA GENERAL**

**INFORME FINAL DE TRABAJO DE TITULACIÓN, EN  
LA MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:**

**“RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
Y OPERATIVO DE LA EMPRESA IMBAVIAL E.P. ACCIONES  
PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS”.**

**Trabajo de grado previo a la obtención del título de Psicóloga.**

**Autoras:**

**GABRIELA PAOLA CAÑIZARES FREIRE**

**GÉNESIS KARINA GAVILIMA VELASTEGUI**

**Tutor: MSc. WILLIAM SAUD YARAD SALGUERO**

**Ibarra – 2020**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN  
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	DE	172443785-8	
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Y	CAÑIZARES FREIRE GABRIELA PAOLA	
<b>DIRECCIÓN:</b>		CAYAMBE; BARRIO PUNTIACHIL CALLE BELLAVISTA Y TUNGURAHUA.	
<b>EMAIL:</b>		<a href="mailto:gpcanizaresf@utn.edu.ec">gpcanizaresf@utn.edu.ec</a>	
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	02 2362 656	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0969333274

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	DE	100394225-5	
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Y	GAVILIMA VELASTEGUI GÉNESIS KARINA	
<b>DIRECCIÓN:</b>		YAHUARCOCHA; CALLE PRINCIPAL 6-40	
<b>EMAIL:</b>		<a href="mailto:gkgavilimav@utn.edu.ec">gkgavilimav@utn.edu.ec</a>	
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	06 2577 351	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0994502312

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO EN LA EMPRESA IMBAVIAL E.P. ACCIONES PREVENTIVAS Y

	CORRECTIVAS.
<b>AUTOR (ES):</b>	CAÑIZARES FREIRE GABRIELA PAOLA GAVILIMA VELASTEGUI GÉNESIS KARINA
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	2020-03-12
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	PSICÓLOGA
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSC. WILLIAM SAUD YARAD SALGUERO

## 2. CONSTANCIAS

Los autores manifiestan que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que son los titulares de los derechos patrimoniales, por lo que asumen la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrán en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 04 días del mes de enero del 2021

### EL AUTOR:

.....  
Cañizares Freire Gabriela Paola

.....  
Gavilima Velastegui Génesis Karina

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El Tribunal Examinador del trabajo de titulación “Riesgos psicosociales en el personal administrativo y operativo de la empresa Imbavial e.p. acciones preventivas y correctivas” elaborado por Cañizares Freire Gabriela Paola & Gavilima Velastegui Génesis Karina, previo a la obtención del título de Psicólogas, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



(f):.....  
MSc. William Saud Yarad Salguero  
C.C.: 1002209748



(f):.....  
MSc. Guillermo Ernesto Yáñez Morán  
C.C.:1713302568



(f):.....  
MSc. Marco Antonio Tafur Vasconez  
C.C.:1001461217

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme la sabiduría y fortaleza, a mis padres Magdalena Freire y Lauro Cañizares por su apoyo incondicional, por su sacrificio sin importar la distancia ni el tiempo siempre han estado ahí para apoyarme con su sabiduría y sobre todo con su cariño, a mis hermanos Oscar, Patricia, Laura, por su motivación a salir adelante y cumplir con esta meta, a Paúl que siempre estuvo para mí, a Gaby por su apoyo y consejos y a toda mi familia que siempre estuvieron al pendiente; a todos ustedes les dedico estos años de esfuerzo, dedicación y aprendizaje.

### **Paola**

Dedico a mis padres, Susana Velastegui y Antonio Gavilima porque con esfuerzo y dedicación me han acompañado en mi proceso educativo hasta alcanzar mi meta final. A mis hermanas, Erika y Diana que siempre me brindan su apoyo y me acompañan en todas las dificultades. A todos mis familiares y amigos que me han brindado su tiempo y momentos valiosos.

### **Génesis**

# **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a la Universidad Técnica del Norte por abrirnos las puertas y contribuir con nuestra formación profesional, a la Carrera de Psicología General y a sus docentes, por ser nuestros formadores a lo largo de estos arduos años de aprendizaje, por compartir sus conocimientos, sus experiencias y sus valores.

A la Empresa IMBAVIAL E.P., que de la manera más cordial nos brindó la apertura para la realización de esta investigación, a su personal administrativo y operativo, por su entereza y colaboración en cada una de las actividades.

A nuestro tutor MSc. Saud Yarad por ser el principal guía, por brindarnos su apoyo, sabiduría, por motivarnos de manera constante y sobre todo por brindarnos su confianza en la elaboración de este trabajo.

A nuestros familiares, amigos y a todas esas personas que han estado brindándonos su apoyo constante en cada momento de nuestras vidas.

**Paola & Génesis**

## **RESUMEN**

La presente investigación busca identificar los Factores de Riesgos Psicosociales en el personal administrativo y operativo de la empresa IMBAVIAL E.P, de la ciudad de Ibarra. El presente estudio se rige por un diseño no experimental descriptivo-propositivo, y embarga, una muestra de 100 sujetos, la cual se conforma por 15 mujeres y 85 hombres pertenecientes a la institución; para su valoración se usó dos instrumentos, los cuales fueron la evaluación de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo y el Ista 21. Los resultados obtenidos reflejan la existencia de ciertas dimensiones más desfavorables o de riesgo alto que podrían repercutir como un peligro inminente ante el capital humano y de producción. Es importante resaltar, que existe mayor tendencia a mantener un riesgo bajo o favorable en varias dimensiones; los datos expuestos permiten contestar la pregunta de investigación planteada y desarrollar una propuesta acorde a la situación.

**Palabras clave:** riesgo laboral, riesgo alto, riesgo bajo, peligro, dimensiones, personal, empresa.



## ABSTRACT

This research aims to identify the Psychosocial Risk Factors in the administrative and operational staff of IMBAVIAL E.P, in the city of Ibarra. This study is composed of a descriptive-experimental non-experimental design, and seizes a sample of 100 subjects, made up of 15 women and 85 men belonging to the institution; Two instruments were used to assess it, which were the labor risk assessment of the Ministry of Labor and the Ictas 21. The results show the existence of more unfavorable or high-risk dimensions with an imminent danger to human capital and production. It is significant to highlight that there is a broader tendency to maintain low or favorable risk in various dimensions; The data allow us to answer the research question posed and develop a proposal according to the situation.

**Keywords:** occupational risk, high risk, low risk, danger, dimensions, workers, company.



*Reviewed by Victor Raúl Rodríguez Viteri*



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	I
CONSTANCIAS.....	II
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT .....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
ÍNDICE DE ANEXOS.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS .....	X
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO II.....	5
2. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2.1. Trabajo.....	5
2.1.1. El contenido del trabajo.....	5
2.2. Accidentabilidad.....	5
2.3.1. Riesgos psíquicos.....	6
2.3.2. Riesgos laborales.....	7
2.3.3. Riesgos psicosociales.....	7
2.3.3.1. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo .....	8
2.3.4. Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo .....	12
2.4. Salud .....	13
2.4.1. Salud ocupacional.....	13
2.5. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJADOR.....	13
2.5.1. El deber general de protección.....	13
2.5.2. Necesidad de coordinar medidas preventivas .....	14
2.6. ESTUDIOS REFERENTES A LOS RIEGOS PSICOSOCIALES.....	14
2.7. MARCO NORMATIVO DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	15
2.7.1. Leyes, Códigos y acuerdos que respaldan al trabajador.....	15
2.7.2. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	16
2.7.3. Constitución de la República del Ecuador.....	16
2.7.4. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo .....	17
2.8. FUNDAMENTO TEÓRICO .....	18
2.8.1. Teoría de las relaciones humanas .....	18
2.8.2. Teoría de sistemas .....	19
2.8.3. El método psicológico.....	19
2.8.4. Modelo de Corey Keyes.....	20
CAPÍTULO III .....	21
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	21

3.1.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	21
3.1.1.	<i>Investigación Básica</i> .....	21
3.1.2.	<i>Investigación Bibliográfica</i> .....	21
3.1.3.	<i>Investigación Descriptiva</i> .....	21
3.1.4.	<i>Investigación Propositiva</i> .....	22
3.2.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	22
3.2.1.	<i>Método Analítico</i> .....	22
3.2.2.	<i>Método Sintético</i> .....	23
3.2.3.	<i>Método Inductivo</i> .....	23
3.2.4.	<i>Método Deductivo</i> .....	23
3.2.5.	<i>Método Estadístico</i> .....	23
3.3.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.4.	INSTRUMENTOS.....	24
3.4.1.	<i>ISTAS 21</i> .....	24
3.4.2.	<i>Ministerio del trabajo</i> .....	25
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	26
3.6.	PROCEDIMIENTO Y PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.....	26
CAPÍTULO IV.....		29
4.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO.....	29
4.1.1.	<i>Resultados según sexo</i> .....	29
4.1.2.	<i>Resultados según unidades de análisis</i> .....	29
4.1.3.	<i>Resultados según antigüedad</i> .....	30
4.1.4.	<i>Resultados de la evaluación de riesgos laborales proporcionado por el Ministerio del Trabajo</i> .....	31
4.1.5.	<i>Resultados de la evaluación de riesgos laborales proporcionado por el Istars 21</i> .....	33
CAPITULO V.....		36
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
5.1.	CONCLUSIONES.....	36
5.2.	RECOMENDACIONES.....	37
BIBLIOGRAFÍA.....		38
ANEXOS.....		42

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b>	Modelo del estado completo de salud mental de Keyes.....	20
------------------	--	----

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b>	Oficio de socialización para la realización de trabajo de grado en la empresa.....	42
<b>Anexo 2.</b>	Verificador socialización de la Propuesta en la Empresa Imbavial, E.P.....	43
<b>Anexo 3.</b>	Cuestionario Istars 21.....	45

<b>Anexo 4.</b> Cuestionario de evaluación de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo. ....	59
<b>Anexo 5.</b> Socialización previa a la aplicación de test de evaluación de riesgos psicosociales en el personal Administrativo. ....	62
<b>Anexo 6.</b> Entrega de cuestionarios del Ministerio del Trabajo para la evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo. ....	62
<b>Anexo 7.</b> Aplicación del cuestionario de CoPsoQ ISTAS21. ....	63
<b>Anexo 8.</b> Entrega y aplicación de cuestionarios del Ministerio del Trabajo al personal del proyecto de Imbaya.....	63
<b>Anexo 9.</b> Socialización para la aplicación de test de evaluación de riesgos psicosociales en el personal operativo en la Mina Palacara.....	64
<b>Anexo 10.</b> Entrega y aplicación de cuestionarios del Ministerio del Trabajo al personal de la Mina de Palacara.....	64
<b>Anexo 11.</b> Entrega y aplicación del cuestionario de CoPsoQ ISTAS21 al personal operativo de la Mina de Palacara. ....	65
<b>Anexo 12.</b> Propuesta. ....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> .....	6
<b>Tabla 2.</b> .....	8
<b>Tabla 3.</b> .....	11
<b>Tabla 4.</b> .....	17
<b>Tabla 5.</b> .....	24
<b>Tabla 6.</b> .....	29
<b>Tabla 7.</b> .....	30
<b>Tabla 8.</b> .....	30
<b>Tabla 9.</b> .....	31
<b>Tabla 10.</b> .....	31
<b>Tabla 11.</b> .....	33

# CAPÍTULO I

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Antecedentes

El presente estudio de investigación se realizó en la provincia de Imbabura, en la ciudad de Ibarra en la Empresa Imbavial E.P. con el personal administrativo y operativo; con el fin de identificar los Factores de Riesgos Psicosociales. El informe final está constituido de cuatro capítulos, es así como en el **Capítulo I** se detallan datos que permiten hacer viable y fiable su desarrollo.

En el **capítulo II** que hace referencia al marco teórico consta con toda la información bibliográfica, estudios realizados acerca del tema, normativas técnicas, leyes establecidas acerca de los riesgos psicosociales, entre otras, concerniente al tema de investigación.

Por otra parte, el **capítulo III** que hace referencia a la metodología implementada en la investigación, la cual posee un enfoque analítico-descriptivo en una población de 100 servidores que pertenecen a la empresa.

El análisis de resultados en donde se procesó la información obtenida referente a las variables relacionadas con los riesgos psicosociales y sus factores obtenidos a través del ISTAS 21 y el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, se detalla en el **capítulo IV**.

Finalmente, se estableció las conclusiones y recomendaciones; y se realizó la formulación de la propuesta en donde se planteó las acciones de prevención y corrección en base a los resultados obtenidos sobre los riesgos psicosociales que están presentes en el personal de la empresa Imbavial E.P.

### 1.2. Contextualización del problema

Los riesgos psicosociales perjudican el bienestar de los y las trabajadoras dentro del ámbito laboral e incluso fuera de él. Los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores son producto de un planteamiento de exigencias desproporcional a las capacidades del trabajador, así como una falla en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, el escaso contexto social y un desconocimiento en cuanto a la importancia del capital humano para el desarrollo de una empresa, más no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias externas al ámbito laboral.

Los problemas psicosociales abarcan una gran cantidad de variables que deben ser tomadas en cuenta para optimizar el desempeño laboral y garantizar beneficios y el bienestar tanto para los trabajadores como para la empresa que se beneficia del desarrollo óptimo de sus trabajadores en sus funciones laborales.

Los riesgos psicosociales tienen una repercusión directa a la salud de los trabajadores causando a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, esqueléticas, mentales entre otras, de tal manera que si no son diagnosticadas y tratadas a tiempo puede ser un agravante a la salud del trabajador y en su rendimiento laboral y en lo personal. Actualmente son varias las causas que pueden desencadenar en esta problemática, tales como tenemos, las cargas excesivas de trabajo, exigencias contradictorias por parte de sus superiores o alternos, desconocimiento sobre las funciones o el rol que se debe cumplir en cada puesto de trabajo, falta de participación en la toma de decisiones, gestión deficiente en cuanto a la organización y seguridad ocupacional, falta de comunicación, interacciones sociales negativas, ambiente e infraestructura inadecuados, conflictos de intereses, acoso psicológico y/o sexual son algunas de ellas, generando a su vez consecuencias que pueden ir aumentando de nivel si no son atendidas a tiempo y de manera óptima.

La Empresa Pública de Vialidad IMBAVIAL E.P, es una entidad especializada en la ejecución de Obras Civiles, fue creada en diciembre del 2011, mediante Ordenanza del Gobierno Provincial de Imbabura, tiene como objeto principal ofrecer el servicio público de acuerdo al artículo 263 de la Constitución Política del Ecuador, el artículo 42 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización y artículo 4 de la Ley de Empresas Públicas; y en materias de asesoría, consultoría, gestión, dirección, supervisión, fiscalización, planificación, construcción, comercialización de hidrocarburos y sus derivados, producción de materiales de construcción, desarrollar planes, programas y construcción de vivienda de interés social, ejecución de obras de infraestructura de ingeniería civil en general, hidráulicas, riego, construcción y mantenimiento de sistemas viales y obras afines o complementarias, concesión y/o cobro de peajes en las vías administradas, la construcción, implementación y operación de centrales hidroeléctricas, fotovoltaicas, eólicas y otros afines a la generación eléctrica en general.

La Empresa Imbavial E.P. posee escasa información acerca de los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en el personal operativo y administrativo, por ende, no existe

una investigación que pretenda determinar los factores de riesgos psicosociales presentes en los miembros de la organización, por tal motivo fue de gran importancia la implementación de las acciones de prevención y corrección.

### **1.3. Formulación del problema**

En la presente investigación se planteó como formulación del problema posterior a considerar la existencia del fenómeno en la institución, ¿Cuáles son los Factores de Riesgos Psicosociales en el personal administrativo y operativo de la empresa IMBAVIAL E.P.?

### **1.4. Justificación**

Los problemas psicosociales son una problemática actual recurrente, existente en todas las organizaciones, estos se manifiestan como una serie de circunstancias negativas que afectan la productividad de una empresa y en todas las esferas a un individuo, ya sea a nivel familiar, personal, social y laboral. Es de vital importancia identificarlos en todo medio laboral y de manera obligatoria, puesto que, de esta manera, es posible determinar las situaciones de riesgo a las que pueden estar expuestos los trabajadores y actuar frente a esto.

Frente a esta realidad, identificar los problemas psicosociales del personal administrativo y operativo de la empresa Imbavial E.P es necesario para determinar los riesgos psicosociales que afectan a nivel físico, laboral y emocional al personal de la empresa, y basándose en los resultados, realizar acciones preventivas y correctivas.

La importancia tanto de identificar, prevenir y actuar frente a los riesgos psicosociales se enfoca en alcanzar un ambiente laboral más saludable, un personal más eficiente y productivo, con menor riesgo de sufrir enfermedades laborales, y una empresa con los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos.

Las acciones correctivas y preventivas serán destinadas a los siguientes beneficiarios:

El departamento de recursos humanos, el cual está encargado dentro de sus funciones, realizar las evaluaciones para detectar los riesgos psicosociales de los trabajadores de manera regular, siendo las acciones correctivas y preventivas, material guía para mitigar los riesgos.

El personal de la empresa ya que son considerados como el recurso más importante para que la organización tenga un óptimo desenvolvimiento y desarrollo productivo. Además,

se generará una cultura laboral de prevención, un clima laboral mejorado y un mayor bienestar a nivel físico y mental.

La sociedad, al ser una empresa pública, sus servicios son para la ciudadanía y el mejoramiento del desempeño laboral se verá reflejado en el producto que ofrece a la misma. Además, es la sociedad la que mediante la comunicación ayudan a generar un prestigio significativo y crea una reputación positiva de la empresa.

Los familiares de los socios ya que al desempeñarse en un mejor ambiente laboral se ven emocionalmente más estables, disminuye el estrés y se reduce la incidencia de accidentes laborales garantizándoles un bienestar físico y mental.

La presente investigación es factible puesto que, al ser un tema nuevo existen varias investigaciones y referentes teóricos actuales necesarios para sustentar el presente trabajo; así mismo existe la apertura de la empresa por parte de las autoridades y predisposición de los trabajadores para colaborar en las actividades. Además, cabe mencionar que se cuenta con los recursos necesarios tanto económicos, como materiales para la evaluación de los mismos, por tal motivo la investigación es viable.

## **1.5.Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar los factores de riesgos psicosociales presentes en el personal administrativo y operativo en la empresa IMBAVIAL E.P. y generar acciones preventivas y correctivas que permitan reducirlos.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- a) Sentar las bases teóricas científicas sobre los riesgos psicosociales laborales mediante una investigación documental que sirva como referente para el diagnóstico de riesgos psicosociales y a su vez para la elaboración de acciones de prevención y corrección de los riesgos psicosociales presentes en el personal de la empresa.
- b) Determinar los factores de riesgos psicosociales presentes en el personal de la empresa a través de la aplicación de dos instrumentos base estandarizados en el Ecuador.

- c) Elaborar una guía enfocada en las acciones preventivas y correctivas que procuren mitigar o erradicar la presencia de los factores de riesgo psicosocial en la institución.
- d) Socializar los resultados obtenidos en el estudio realizado al personal de la empresa Imbavial E.P y la propuesta planteada en la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO CONCEPTUAL**

#### **2.1.Trabajo**

Creus (2011) lo define como la actividad que desempeña un individuo a través de la prestación de un servicio con el objetivo de adquirir o percibir un beneficio económico garantizando así la subsistencia o supervivencia. Así también, esta actividad laboral brinda una visión social que permite la realización personal o la dignificación al ser humano como un ente productivo; su posición jerarquía estará en dependencia del nivel de educación, habilidades y competencias con las que cuente el trabajador.

##### **2.1.1. El contenido del trabajo**

El rol del trabajador dentro de la empresa u organización ira en dependencia del perfil profesional del puesto de trabajo que ocupa o se requiere. La negligencia puede ocasionar que se asignen tareas excedentes y no acordes a los servicios prestados, esto puede generar repercusiones en el empleador y en el funcionario debido a que existen normativas que amparan a los mismos. Un claro ejemplo, es la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el código del trabajo que permiten regular y controlar las unidades de administración del Talento Humano de una organización para garantizar la responsabilidad de la estructuración y clasificación de puestos.

##### **2.2.Accidentabilidad**

Es el número proporcional de accidentes que se generan en un lugar o tiempo determinado. En el libro denominado “Codificación en Salud Ocupacional” se distinguen dos causas básicas que la desencadenan, estas son por factores personales y factores de trabajo inadecuados. Como subcausas se resaltan problemas psicológicos, somatizaciones, motivación deficiente, escasas competencias y habilidades y capacidad

física inadecuada que generan prácticas inseguras afectando al factor humano. Por ende, es importante establecer estrategias que permitan disminuir los accidentes en el área de trabajo a través de la proporción de herramientas tales como conocimiento, asesoría, contención, reconocimiento al personal, ya que ellos son el verdadero valor que tiene una institución (Henaó, 2008).

### 2.3. Riesgo

Etimológicamente surge del latín *resecum*, lo que significa “aquello que corta”. Briones (2005) menciona que su concepto se empieza a desarrollar a finales del siglo XVII a través de las ideas de prudencia y seguridad. Actualmente la Real Academia Española lo define como la proximidad de que ocurra un daño; estos eventos pueden ocasionarse o desarrollarse debido a la influencia de la dinámica social o natural, sin embargo, las dos generan una alteración en la cotidianidad (Chávez, 2018).

#### 2.3.1. Riesgos psíquicos

Uribe (2016) manifiesta que los seres humanos son entes integrales que se conforman por cuatro componentes, los cuales son biológico, bioquímico, psicofísico y sociocultural; en conjunto su dinámica permite la interacción del individuo con la naturaleza y con el medio social. Los diferentes agentes de riesgo psicológico infringen con la seguridad y salud en el ámbito laboral, en las siguientes áreas:

**Tabla 1.**

*Riesgos psicológicos por área*

Área	Función	Efectos
Neuropsicológica y Psicofisiológica	Son la base neurofisiológica de la conducta humana, misma que se encuentra implicada con el SNC y SNP para la ejecución de funciones simples y complejas.	Desarrollo de patologías derivadas de daños cerebrales.
Cognoscitiva	Son esenciales para la actividad humana, especialmente en el ámbito Laboral ya que abarca formas básicas de recepción de señales, percepción y atención necesarias para captar y codificar información, indispensables en los procesos de memoria y aprendizaje. Mantiene relación con el	Problemas para el desarrollo de sus capacidades y en la adquisición de nuevos aprendizajes.

	pensamiento abstracto, la capacidad de análisis y síntesis, el lenguaje, el razonamiento y la creatividad.	
Área afectiva y emocional	Son parte importante de la subjetividad del ser humano, por ende, el estado emocional incide en la eficacia generando respuestas funcionales en el trabajador.	Emociones negativas o disfuncionales limitan la capacidad cognoscitiva necesaria para actuar de manera racional y hacer frente a las adversidades.
Área conductual	Permite expresar un comportamiento acorde en el medio en el que el individuo se desempeña.	Conductas inadecuadas

*Fuente: Elaboración propia, adaptado de Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad (Uribe, 2016).*

Al ser elementos que se derivan o surgen de fenómenos socioeconómicos, políticos y sociales, su presencia o ausencia es susceptible a generar o causar daño en las dimensiones cognoscitiva, psicofisiológica, afectiva, conductual ocasionando estragos en la salud, desempeño y calidad de vida de las personas, por ende, su nivel de riesgo hacen más difícil su manejo, evaluación, control y corrección (Uribe, 2016).

### **2.3.2. Riesgos laborales**

Diaz (2015) lo define como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (pág.3). Es decir, se genera cuando un servidor, funcionario u empleado se encuentra desempeñando su rol laboral, en el cual, puede estar expuesto a posibles peligros que pueden dañar o amenazar su integridad, salud y bienestar como consecuencia de ejercer su trabajo.

### **2.3.3. Riesgos psicosociales**

Uribe (2016) lo define como “la interacción del trabajador con las condiciones del ambiente laboral, la organización, los procedimientos y métodos, las relaciones interpersonales y la satisfacción en el trabajo, que pueden afectar su salud y el desempeño de su actividad laboral” (pág. 160).

El desarrollo de nuevas tecnologías ha ocasionado que mujeres y hombres conciban la situación laboral desde un punto de vista diferente, donde la actualización y capacitación

constante para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas influyen en las opciones de empleo y la estabilidad laboral, ya que en conjunto el sujeto con mayor capacidad se considera una mejor opción en el mercado laboral. Debido a estos cambios se ha podido observar que las enfermedades ocupacionales y accidentes laborales han cambiado significativamente ya que se brinda mayor importancia al bienestar de trabajador, considerando la estabilidad en el ámbito personal, social, familiar y laboral. Sin embargo, a pesar de que los riesgos psicosociales han tomado una óptica diferente concibiendo al trabajado como un capital humano, estos se mantienen en la actualidad y ocasionan problemas de salud y mayor índice de accidentabilidad (Gil-Monte, 2012).

### 2.3.3.1. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo

Moreno (2011) manifiesta que los factores de riesgos psicosociales son complejos y de difícil entendimiento debido a que estos representan las percepciones y experiencias del trabajador; por ende, abarcan diversos aspectos como la sobrecarga laboral, falta de control de las emociones, desigualdades en los salarios, conflictos con la autoridad, la falta de seguridad laboral, entre otras. Así también, Cortez (2012) los define como el conjunto de interacciones que se dan en el ambiente laboral y tienen influencia en el contenido del trabajo, el entorno en el que se desarrolla la persona y el entorno extra-laboral repercutiendo negativamente sobre la seguridad, el rendimiento o productividad, la salud y la satisfacción del trabajador. Por ende, es necesaria la realización de las acciones de prevención que generen un mejor ambiente organizacional.

El Ista 21 considera a los siguientes como factores de riesgo:

**Tabla 2.**

*Riesgos psicológicos Ista 21*

Nº	Riesgo psicosocial	Concepto
1	Ritmo de trabajo	Es aquel tiempo necesario que se requiere para realizar una tarea; los factores que más pueden incidir para provocar un riesgo son la exigencia, los retrasos, plazos ajustados, velocidad, la competitividad y la cantidad de trabajo.
2	Conflicto de rol	El control en el trabajo es sinónimo de un trabajo activo y de aprendizaje ya que se monitorea y valora si las capacidades de los trabajadores están acorde a las funciones que deben

		cumplir o si en su caso, se requiere una reubicación o capacitación para desarrollar sus habilidades.
3	Previsibilidad	Permite pronosticar y dar a conocer la información correcta a tiempo con la finalidad de poder generar o adaptar cambios oportunos. Su ausencia provoca una gestión deficiente.
4	Apoyo social de compañeros	Es cuando un compañero proporciona ayuda, promoviendo la cooperación, el trabajo en equipo, la interacción y el bienestar colectivo. Su carencia puede ocasionar individualidad e inadecuado clima laboral.
5	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Hace referencia cuando existe alguna característica que puede influir de forma significativa en generar riesgo e inseguridad para la salud del trabajador, dentro de estas podemos considerarlas tales como los agentes físicos, biológicos, químicos, etc., que se encuentren presentes en el ambiente en donde el trabajador cumple sus actividades.
6	Influencia	El hecho de trabajar en un ambiente bueno contribuye al trabajador a que se sienta más motivado en la realización de las actividades en cada puesto de trabajo, por lo que la calidad de los resultados y la eficacia de las metas tiene gran relación con la influencia de las relaciones del trabajador con la empresa y con sus compañeros de trabajo.
7	Claridad del Rol	Permite instaurar y clarificar las tareas y funciones de los trabajadores en dependencia de su perfil de cargo para garantizar un riesgo mínimo de errores al desempeñar su labor y mayor productividad a la organización.
8	Doble presencia	En este punto se contempla las demandas conflictivas entre lo laboral y lo familiar o personal de cada trabajador.
9	Calidad del liderazgo	Incide en los principios y procedimientos de la calidad de gestión y la salud del capital humano que pertenece a la organización. Es indispensable tomar en cuenta las características que identifican a un líder con la finalidad de que tome en cuenta las necesidades de todas las partes involucradas, fomentando la adhesión a la empresa y un adecuado proceso de control de calidad.
10	Exigencias emocionales	En el ámbito laboral el hecho de trabajar en distintas áreas existe condiciones en las que el trabajador tiene que

		relacionarse directamente con los demás trabajadores, con los consumidores de sus productos, así como también el orden jerárquico, se producen relaciones que pueden dar lugar a tensiones entre trabajadores y a la imposición de retos emocionales hacia el trabajador.
11	Sentimientos de grupo	Es el componente emocional del apoyo social y hace referencia al sentirse parte de un grupo para relacionarse y recibir soporte, esto permite en el trabajador un mejor desempeño cognitivo y comportamental ya que se precautela su bienestar y salud.
12	Apoyo social de superiores	Si un jefe es capaz de transmitir apoyo a sus trabajadores, ellos lo percibirán y generarán mayor equilibrio su estado emocional, así también, desarrollarán un mejor ambiente laboral con menos estresores ya que el apoyo social percibido es como una especie de amortiguador frente a adversidades, problemas y situaciones que pueden provocar estrés.
13	Exigencias cuantitativas	Puede referirse al hecho de que las personas que rodean al trabajador en si demandan de atención y por lo tanto en ocasiones son demasiado exigentes.
14	Exigencias de esconder emociones	Esto suele llegar afectar de sobremanera al trabajador en sus sentimientos negativos, así como en los positivos, por lo que el trabajador se ve en la necesidad de esconder sus sentimientos a las personas de su lugar de trabajo por situaciones profesionales o por miedo a las consecuencias que implicaría el soltaras.
15	Reconocimiento	Todos los trabajadores de una organización necesitan ser reconocidos ya que esto contribuye al desarrollo de sus capacidades, refuerza el sentido de pertenecía a la empresa ya que esto genera una satisfacción laboral en el personal. Así como también es una estrategia que ayuda a la organización a la retención del personal con talentos.
16	Justicia	Hace referencia a el trabajo equitativo en la empresa contribuye a que los derechos de los trabajadores se respeten y por ende la imagen de la organización sea buena.
17	Confianza vertical	La confianza es la base de una buena relación ya que esta resulta importante para el desarrollo de los equipos y por ende

		a la obtención de los objetivos planteados por la empresa, la confianza vertical hace referencia a la confianza que el trabajador tiene en sus directivos, superiores al igual en el personal que se encuentra a su cargo.
18	Posibilidad de desarrollo	Es los aspectos que mejoran y enriquecen a una persona haciéndolos descubrir habilidades para lograr los objetivos planteados en la empresa, estos pueden ser de forma personal o con el apoyo de la empresa, lo que esto va aumentar la satisfacción de los trabajadores con las actividades que realizan en cada uno de sus puestos de trabajo.
19	Sentido de trabajo	El trabajo es una actividad que es sinónimo de sacrificio, por ende, guarda su importancia tanto para sí mismos como para la sociedad ya que más allá de brindar estabilidad económica, permite la autorrealización, es decir, cubre una necesidad emocional.

*Fuente: Elaboración propia, adaptado de Manual de aplicación Ista 21.*

Por otra parte, el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo detalla:

**Tabla 3.**

*Riesgos psicológicos Ministerio del Trabajo*

N°	Riesgo psicosocial	Concepto
1	Desarrollo de competencia	Refiere a las oportunidades que tiene el trabajador para mostrar sus destrezas, habilidades, conocimientos, que puedan satisfacer las demandas del trabajo y poderlas aplicar.
2	Margen de acción y control	Esta dimensión contribuye a que tanto la vida laboral como la privada se puedan llevar con éxito, por ende, ordena, controla y regula el tiempo del trabajador para cumplir con sus funciones.
3	Recuperación	Hace referencia al tiempo que tiene el trabajador para recuperarse de cualquier actividad que haya realizado, sea física o emocional, así como también el tiempo que está destinado para la recreación del trabajador o como se lo conoce como pausa activa.

4	Acoso discriminatorio	Forma de trato de exclusión o preferencia hacia una persona o grupo de trabajadores que tiende anular los derechos individuales o colectivos durante la relación laboral.
5	Acoso laboral	Es una forma de hostigamiento al trabajador con el fin de desestabilizar a una persona o grupos de trabajadores.
6	Acoso sexual	Refiere aquellas insinuaciones sexuales no deseadas que afectan a la integridad del o los trabajadores.
7	Adicción en el trabajo	Se enmascara bajo la apariencia de responsabilidad, dedicación y sacrificio, sin embargo, esta excesiva cantidad de tiempo y energía que se invierte en el trabajo de manera intensa y compulsiva genera consecuencias negativas en el aspecto social, emocional y físico.
8	Estabilidad Laboral y emocional	Es uno de los factores que más incide en la motivación del individuo, al tornarse insegura se convierte en una gran fuente estresara debido a la incertidumbre que embarga al trabajador.

*Fuente: Elaboración propia, adaptado de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo.*

El medio laboral es un escenario que puede ocasionar riesgos en la integridad humana a razón de estímulos determinantes tales como jefes autoritarios, rivalidades, competencia desleal entre colegas, deterioro de un salario, perspectivas de desempleo o situaciones laborales precarias que inciden en la alteración bioquímica cerebral provocando un desequilibrio en el trabajador. Uribe (2016) adhiere otros factores de riesgo psicosocial, los cuales son rotación de turnos, inestabilidad de la permanencia en el trabajo, relaciones interpersonales inadecuadas, falta de definición de funciones, monotonía, falta de motivación en el trabajo, lugar de residencia lejano del trabajo, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, sobrecarga del trabajo, conflicto con la autoridad, baja o nula participación en la toma de decisiones y espacios reducidos de trabajo.

#### **2.3.4. Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo**

La implementación de medios es necesaria ya que permitirá identificar de una manera óptima y oportuna los riesgos en la organización mitigando problemas tales como la pérdida de la competitividad, el incremento de los costos por daños causados, el deterioro en la calidad de la productividad, la resistencia de los trabajadores hacia las nuevas tecnologías y posibles conflictos laborales. Las principales estrategias a desarrollar es generar un sentido de pertenencia y reconocimiento social a la labor que desempeñada el

trabajador, brindar capacitaciones que incrementen sus aprendizajes y potencialicen sus habilidades, permitir espacios de toma de decisiones a través de una línea de mando horizontal, tomar en cuenta iniciativas y propuestas del personal, adecuar la infraestructura física de manera ergonómica e incentivar el crecimiento profesional (Neffa, 2015).

## **2.4.Salud**

La Organización Mundial de Salud la define como aquel estado de bienestar físico, mental y social, que no necesariamente tiene que ver con la ausencia de enfermedad ya que va más allá de un daño o malestar en el ser humano. El trabajo y la salud se encuentran íntimamente relacionados, por ende, es importante detectar las causas que alteran el ámbito laboral y que puedan provocar un riesgo para el trabajador (OMS, 2017)

### **2.4.1. Salud ocupacional**

Es parte de la psicología organizacional o industrial la cual busca el bienestar mental, emocional y físico de los trabajadores independientemente del área laboral en la que desempeñan sus funciones. Así también, evalúa el ámbito familiar ya que la relación de los miembros del hogar incide en la productividad.

Su objetivo es la prevención de enfermedades o lesiones mediante la generación de ambientes de trabajo seguros y sanos a través de la utilización de estrategias y herramientas que se adapten a los requerimientos brindando una estructura ergonómica y una atención a las necesidades del trabajador (Muchinsky, 2007).

## **2.5.Responsabilidad del empleador frente a los riesgos psicosociales del trabajador**

### **2.5.1. El deber general de protección**

Es una obligación del empresario precautelarse la seguridad y salud de los trabajadores que están a su servicio abarcando todos los aspectos relacionados con el medio laboral, añadiendo a esto que dentro del marco de sus responsabilidades está el encargarse de la prevención de los riesgos laborales mediante la utilización de medidas que sean necesarias para la protección de seguridad y salud de los y las trabajadoras.

La aplicación práctica de la protección de la salud y bienestar están de la mano con los objetivos y obligaciones estipuladas en la “Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales” de la Dirección de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos del Ministerio del trabajo, según los cuales la imputación de la responsabilidad devendría por la mera constatación de un daño a la salud del trabajador que solo podría ser la consecuencia de una ausencia de medidas preventivas. La obligación nace, por lo tanto, en respuesta a la identificación de un problema que en el caso de los riesgos psicosociales no se pueden trasladar de forma mecánica ante los supuestos de estrés y violencia en el trabajo, por ejemplo, puesto que estos se caracterizan por ser factores subjetivos y por ende la obligación no es de resultado sino más bien de medios. De esta manera se entiende que los riesgos psicosociales no se generan por la sola presencia de actividades propicias o personas vulnerables sino de una interrelación de las mismas (Velázquez, 2011).

### **2.5.2. Necesidad de coordinar medidas preventivas**

Los problemas psicosociales generados en una empresa implican la ausencia de coordinación y cooperación entre las cabezas administrativas de una empresa para garantizar la protección de sus empleados. La especificación de la toma correcta de medidas preventivas solo puede ser concretada en la práctica, esta necesidad va de la mano con la obligación de identificar los riesgos psicosociales y en base a la información recaudada proceder a la actuación de acuerdo con los resultados obtenidos.

El empleador debe tener como estrategia más que corregir las problemáticas en el medio laboral, prevenir que se desarrollen en su organización y desde esta perspectiva mantener una estabilidad laboral positiva constante y por ende, una mejor productividad (Velázquez, 2011).

### **2.6. Estudios referentes a los riesgos psicosociales**

En el estudio denominado “An examination of work exhaustion in the mobile enterprise environment” se plantea como el incremento de estresores en el ámbito laboral a causa de los avances tecnológicos interfieren en impacto y aumento de riesgos psicosociales en la organización. Uribe (2016) a través de su estudio concuerda con lo manifiesto y menciona que la exposición laboral al ruido puede llegar hacer un factor que afecte a los

procesos de atención y concentración, además de intervenir en la psicomotricidad específicamente hablando de la precisión y rapidez al momento de ejecutar sus funciones y desencadenando en posibles accidentes laborales. Además, investigaciones recalcan que el ruido influye en las actitudes y comportamientos posibles de exponer al trabajador a un riesgo laboral inminente; visto de otra manera las reacciones que puede generar el ruido excesivo son ansiedad, temor o desconfianza al momento de laborar.

Existe una sobrecarga psicofisiológica en respuesta a la fatiga física y alteraciones que pueden producirse por la exposición prolongada al ruido, siendo el estrés una de las respuestas más asociadas al ruido. No obstante, la relación que existe con la exposición al ruido y los procesos cognoscitivos al ruido está establecida en menor medida que los daños auditivos como la hipoacusia (Uribe, 2016). Stamatogianni, Dimopoulos & Boustras (2019) a través de su estudio “Validating the accuracy of esener-II in assessing psychosocial risks for the case of micro firms in Cyprus” refiere que la dificultad de identificar un riesgo psicosocial como los mencionados, está relacionado con la falta de capacitación y sensibilización en la empresa. A lo mencionado, Salanova & Martínez (2011) adicionan que la sobreconfianza sería un factor indispensable para tomar en cuenta en la evaluación del riesgo ya que este ocasiona que el empleador no perciba el riesgo incrementando el índice de accidentabilidad; Peralta a través de sus estudios denominados “Identificación, medición y evaluación del riesgo psicosocial de la empresa Latín América S.A sucursal Ecuador, 2008” y “Acoso Laboral, 2004” concuerda con lo manifiesto y adhiere que las relaciones de poder jefe-trabajador afectan áreas individuales, colectivas y laborales.

## **2.7.Marco Normativo de riesgos psicosociales**

### **2.7.1. Leyes, Códigos y acuerdos que respaldan al trabajador**

La Ley Organiza del Servidor Público (LOSEP) permite regular la administración de Talento Humano en Ecuador a través de artículos. El art.23 que se encuentra relacionado con los derechos de las servidoras y los servidores públicos plantean la irrenunciabilidad de garantías y derechos; y además, en su literal O se ratifica el ejercicio de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales (LOSEP, 2010). Por otra parte, el Código de trabajo el cual es un documento que permite legislar la actividad laboral en base a la constitución Ecuatoriana menciona en el art.38 referente a los riesgos

provenientes del trabajo que estos están bajo el cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño, estará en la obligación de indemnizarle en conformidad a las disposiciones del Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (La comisión de legislación y codificación , 2005).

Finalmente, el Acuerdo Ministerial 082. a través de su Normativa erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral establece regulaciones que permiten el acceso en igualdad de condiciones a procesos de reclutamiento y selección de personal priorizando la no discriminación y establecimiento de mecanismos que permitan la prevención de riesgos psicosociales (Ministerio del Trabajo, 2017).

### **2.7.2. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Su propósito es promover y regular acciones que deben desarrollar las instituciones de trabajo de los países miembros de la comunidad andina con la finalidad de mitigar o erradicar los daños en el trabajador mediante la aplicación de medidas de prevención y control. Uno de los art. Que se utilizaran en la investigación es el 11 que dispone que en todo trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad, salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Además, en su literal K menciona que se debe fomentar la adaptación a las capacidades y puestos de trabajo tomando en cuenta la ergonomía y la salud del trabajador (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2004).

### **2.7.3. Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución ecuatoriana establece en su art. 11 que los principios de aplicación de derechos garantizan la igualdad de todas las personas y el total goce de sus derechos, deberes y obligaciones, por ende, nadie puede ser discriminado debido a su etnia, edad, sexo, lugar de nacimiento, identidad de género y cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, pasado judicial, condición socio-económica o migratoria, orientación sexual, estado de salud, enfermedad, entre otras. Así también, el art.33 refiere que el trabajo es un derecho y un deber social para alcanzar la realización personal y estabilidad económica, por esta razón, “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” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 17).

Lo manifiesto, se fundamenta también a través del art. 35 en el cual se garantiza que el Estado prestara especial protección a las personas en condiciones de vulnerabilidad y doble vulnerabilidad. Un ejemplo claro se encuentra en el art. 47 numeral 5 y en el art. 325 en los cuales se establece el reconocimiento y garantía del derecho al trabajo a las personas con discapacidad y sin ella, bajo condiciones de igualdad de oportunidades a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. Por ende, las instituciones del Estado, dependencias, organismos, las y los servidores públicos, además de las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley según se encuentra establecido en el art. 226. Así también, el art. 66, numeral 3 y 11 se garantiza el derecho de la libertad de integridad personal, es decir física, psíquica, moral y sexual, además de derecho a guardar reserva de sus convicciones.

#### 2.7.4. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) facilita ocho convenios fundamentales los cuales con C029, C087, C098, C100, C105, C111C C138, C182. A continuación, se expondrá el fin de cada uno:

**Tabla 4.**

Convenios fundamentales OIT

Nº	Tipo	Establece
029	Convenio sobre el trabajo forzoso	Proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio.
087	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	Garantías para mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz.
098	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	Garantiza la protección al trabajador con respecto a actos de discriminación e injerencias.
100	Convenio sobre igualdad de remuneración	El principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor
105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	Medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud.

111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	A la discriminación como un acto que constituye una violación de los derechos.
138	Convenio sobre la edad mínima	Adoptar un instrumento general sobre el tema aplicable a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños y niñas.
182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	Acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, haciendo énfasis en la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

*Fuente: Elaboración propia, adaptado de Organización Internacional del Trabajo (2017).*

*Nota: Las filas pintadas con color son las que se usaran como sustento.*

Los convenios citados buscan en común el bienestar del trabajador en el área laboral y familiar, haciendo cumplir con los derechos que tiene como seres humanos y como miembros de una organización.

## **2.8.Fundamento teórico**

Esta investigación estará fundamentada en las bases teóricas de la psicología organizacional. En el estudio de la fuente conceptual de este tema se identifican algunas teorías y modelos psicológicos; la teoría que se apega al objetivo de este trabajo es la teoría de las relaciones humanas propuestas por Lewin y Mayo, el modelo del estado completo de salud mental planteado por Corey Keyes y el método psicológico.

### **2.8.1. Teoría de las relaciones humanas**

La teoría de las relaciones humanas adaptada al medio organizacional se centra en relacionar la productividad con el bienestar emocional de los trabajadores. Así mismo, trata de interpretar los cambios que se producen dentro del ámbito laboral y como estos repercuten en el desempeño de los socios de una empresa, el sentido de ciertos procesos sociales y la influencia del ambiente laboral con la productividad y los accidentes laborales.

Mayo y Lewin recalcan al ser humano como un ente gregario, íntegro, racional y con sentimientos. Partiendo de esto, se puede destacar la importancia del sentido de pertenencia que un trabajador necesita con la empresa, la motivación, y la necesidad de ser tomado en cuenta dentro de un grupo para garantizar un buen desempeño laboral (Gratacós, 2018).

### **2.8.2. Teoría de sistemas**

Katz y Kahn fueron los primeros en proponer este enfoque a las organizaciones, de esta manera se ve a la empresa como una serie de sistemas entrelazados, es decir, existe en una relación interdependiente con su ambiente, es importante conocer que una organización compleja es un sistema social y no se lo puede entender como elementos individuales y aislados de la misma. Todos los componentes influyen en los otros, es decir, si una parte se ve afectada todo el sistema se ve alterado debido a que todos sus elementos están vinculados.

El sistema organizacional está constituido principalmente por cinco partes interrelacionadas, donde se destacan los individuos, la organización formal, los grupos pequeños, los roles y el escenario físico. Al referir que todos estos elementos interactúan hace mención de que los individuos forman parte de grupos pequeños, los cuales son diferenciados por roles y papeles.

Al tener todas estas partes formando el sistema es indispensable tener mecanismos adecuados de coordinación y vinculación entre ellos, con el fin de que la comunicación y la toma de decisiones puedan permitir un adecuado funcionamiento del sistema. La teoría de sistemas se enfoca en cumplir metas mayores como estabilidad, crecimiento y adaptabilidad en la organización, por tanto, refleja una organización sana y efectiva con la capacidad de cumplir con sus objetivos de negocios y estabilidad creciente y adaptable (Muchinsky, 2007).

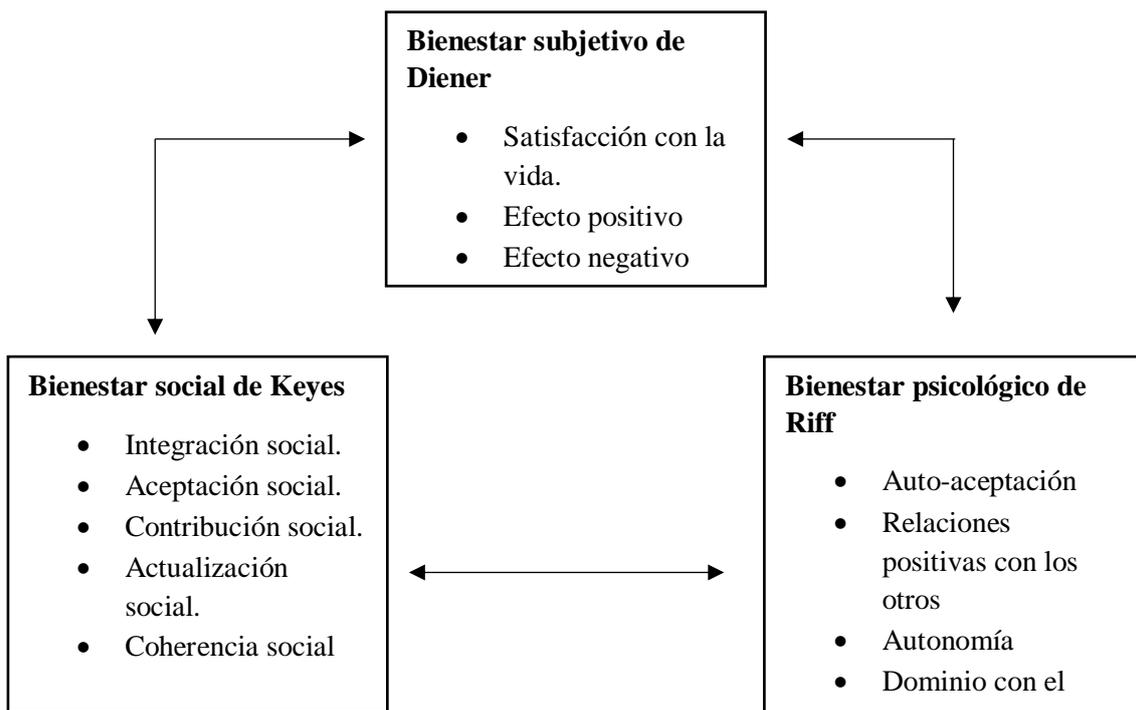
### **2.8.3. El método psicológico**

Este método es aquel que trata de recompensar los comportamientos seguros; es empleado por muchos administradores de seguridad y salud ya que utiliza elementos conocidos como los carteles o señalizaciones, mismos que se encargan de recordar a los empleados que deben trabajar con seguridad. Las juntas de seguridad, los premios, regalos, recompensas y días de campo son utilizados como un incentivo por los comportamientos seguros; además de que este método en relación con la religión contra la ciencia de la seguridad y la salud en conjunto con el apoyo de la gerencia son estos aspectos muy importantes dentro del método psicológico; ya que con el primero se busca la motivación en el trabajador para contar con hábitos seguros de trabajo y con el segundo se pretende

que los trabajadores sientan el compromiso que la gerencia tiene con ellos y con la seguridad de la organización (Asfahl & Rieske, 2010).

#### 2.8.4. Modelo de Corey Keyes

Es integral ya que abarca los modelos de Riff y el de Jahoda, incorporando el bienestar subjetivo de Diener y lo que Corey Keyes denomina el Bienestar social. Por ende, desde este enfoque se brinda una visión más amplia sobre la comprensión psicosocial de la salud mental y que se relaciona en el ámbito organizacional con el rendimiento laboral, la satisfacción con la vida o el diseño del trabajo. Este modelo presenta una lista de atributos que permiten tomar en cuenta si una persona presenta o no bienestar con la finalidad de a través de una perspectiva preventiva y de una intervención oportuna se puedan instaurar medidas en base a la realidad humana de los y las trabajadoras (Polo, Palacio, Alberto, Mebarak, & Velilla, 2013).



*Figura 1. Modelo del estado completo de salud mental de Keyes.*

**Fuente:** Tomado de Riesgos psicosociales (Polo, Palacio, Alberto, Mebarak, & Velilla, 2013)

# CAPÍTULO III

## 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Tipos de investigación

#### 3.1.1. Investigación Básica

Según Martínez (2004) la investigación científica es aquella que da lugar a otras investigaciones debido a su aporte en el conocimiento. No es una investigación que busca la aplicación práctica, sino que busca a través de ese conocimiento responder a preguntas de la realidad humana y de esta manera contribuir a la sociedad.

Mediante la investigación básica ha permitido dar paso hacia el problema que se va a investigar al conocer los efectos de los riesgos psicosociales en el personal de las distintas empresas y las posibles causas que se generan para que se de este problema.

#### 3.1.2. Investigación Bibliográfica

Esta investigación consiste en la obtención de datos secundarios como fuente de información, es decir, consiste en la revisión bibliográfica respecto a un tema, siendo ese contenido ya existente. El investigador deberá recopilar y seleccionar la información por medio de la lectura de diversas fuentes (UNIR, 2013).

Se realizó una investigación bibliográfica sobre el tema de desarrollo organizacional y, específicamente, sobre las prácticas de Recursos Humanos que involucran el desarrollo integral del personal y la manera de contribuir a los resultados de las empresas.

#### 3.1.3. Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva se centra en, como su palabra lo dice, describir el objeto de estudio y otras variables que se pretenda analizar y estudiar. Esta investigación requiere un importante conocimiento por parte del investigador de su objeto de estudio para poder formular preguntas que tengan como objetivo responder a los cuestionamientos de la investigación (Barnet, Arbonés, Pérez, & Guerra, 2017).

Mediante esta investigación describiremos los procesos que se han llevado a cabo para poder realizar el diagnóstico de los riesgos psicosociales que se encuentren presentes en

el personal de la empresa, también para dar paso al análisis correspondiente para poder llevar a cabo la planificación de las acciones a tomar para solucionar este problema.

#### **3.1.4. Investigación Propositiva**

La investigación aplicada es aquella que busca poner algo en práctica, es decir, su objetivo principal es dar solución a problemáticas que, basado en el conocimiento de este problema y en el planteamiento de una solución, actúa con la aplicación práctica garantizando resultados y productos de su investigación (Vargas, 2009).

Mediante esta investigación podremos aplicar las acciones preventivas y correctivas para el adecuado manejo de los riesgos psicosociales que se encuentren presentes en personal de la empresa.

El diseño de la investigación es no experimental debido a que no se va a corroborar hipótesis o relacionar variables. Es de corte transversal debido a que se realizará en un corto de tiempo que es 2019-2020.

### **3.2.Métodos de investigación**

#### **3.2.1. Método Analítico**

Según Ruiz (2006) “el Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos” (pág.128). En otras palabras, se refiere que para conocer la esencia de un todo es necesario conocer la naturaleza de sus partes.

Se utilizará el método analítico para poder realizar una desmembración de todos los elementos sobre los factores de riesgos psicosociales para poder determinar las causas, naturaleza y los efectos que estos ocasionan en el personal de la empresa para de esta manera poder relacionarlos hacia las acciones preventivas y correctivas a tomar para la solución de los mismos, al igual que nos ayuda en el procesamiento de la información obtenida sobre la investigación así como también en el análisis de los resultados de la aplicación de los cuestionarios.

### **3.2.2. Método Sintético**

“Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen” (Ruiz, Historia y evolución del pensamiento crítico, 2006, pág. 129). Esto quiere decir reconstruir la información con el propio entendimiento y análisis de contenidos, y de esta manera obtener un sustrato propio basado en información sustentada.

Este método se utilizará en la formulación de los objetivos ya que ayudo a identificar qué aspectos de la investigación se quiere realizar.

### **3.2.3. Método Inductivo**

“La inducción se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general” (Ruiz, Historia y evolución del pensamiento crítico, 2006, pág. 131). Mediante este método se aplican los principios descubiertos a casos particulares. Este método se lo utilizará este método en el momento de realizar las conclusiones de los resultados obtenidos de la investigación.

### **3.2.4. Método Deductivo**

“La deducción es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares” (Ruiz, Historia y evolución del pensamiento crítico, 2006, pág. 132). Esto implica revisar información general del tema y luego realizar hipótesis o conclusiones de un todo, de esta manera iríamos de lo general a lo particular.

Este método se empleará para deducir los resultados obtenidos sobre la evaluación de riesgos psicosociales a las personas de la empresa.

### **3.2.5. Método Estadístico**

“Es un proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación” (Univerisdad Santo Tomás, 2015).

Se utilizará el método estadístico para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales.

### 3.3. Técnicas de Investigación

Las técnicas que se utilizará en el presente estudio se basaran en una batería de test psicológicos, mismos que evalúan los riesgos psicosociales del personal de la empresa.

### 3.4. Instrumentos

Esta investigación se realizó en base a los siguientes instrumentos, los cuales son ficha de observación, registro de la entrevista, las escalas valorativas de los reactivos psicológicos, manual de aplicación del test y cuestionario.

#### 3.4.1. ISTAS 21

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud es una fundación de carácter técnico-sindical promovida por CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) y la cual tiene como objetivo impulsar actividades para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras (CoPsOistas21, 2000). Por ende, a través de su cuestionario de evaluación Istas 21 permite reconocer dimensiones que pueden generar un riesgo o un peligro para la organización. Tras el estudio denominado “Exposición al riesgo psicosocial” se refiere las siguientes características estadísticas:

**Tabla 5.**

*21 dimensiones del ISTAS*

<b>Dimensiones</b>	<b>Nº de ítems que valora</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
Doble presencia	4	0.76
Exigencias psic. Cuantitativas	4	0.69
Exigencias psic. Sensoriales	4	0.87
Exigencias psic. Cognitivas	4	0.81
Exigencias psic. Emocionales	3	0.87
Esconder emociones	2	0.69
Influencia	4	0.87
Control sobre tiempos de trabajo	4	0.69

Posibilidades de desarrollo	4	0.80
Sentido del trabajo	3	0.86
Integración en la empresa	4	0.87
Claridad de rol	4	0.84
Conflicto de rol	4	0.81
Previsibilidad	2	0.73
Apoyo social compañeros de trabajo	3	0.89
Apoyo social superiores	3	0.90
Posibilidades de relación social	2	0.52
Sentimiento de grupo	3	0.91
Calidad de liderazgo	4	0.91
Inseguridad	4	0.89
Estima	4	0.75

*Fuente: Elaboración propia, adaptado del estudio de Moncada et al (2008).*

Los resultados estadísticos se adquieren tras un estudio a 7.650 personas españolas, que se encontraban en un rango de edad de 16 a 65 años respectivamente, aceptando como resultado la consistencia interna de todas las dimensiones (entre 0.69 y 0.91).

#### **3.4.1.1. Programa de aplicación**

Es un método de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención de los mismos.

#### **3.4.2. Ministerio del trabajo**

EL Ministerio del trabajo a través del área de la dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos a generado la implementación de una guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la misma que permite la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en las distintas empresas a nivel del ecuador; cabe recalcar también que esta evaluación de riesgos psicosociales está en marcada como una norma a cumplir de todas las organizaciones privadas y especialmente las instituciones públicas del Ecuador.

### **3.4.2.1. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial**

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores.

Este cuestionario se formó como una herramienta que promueve el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial propuesta por el ministerio del trabajo, este cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde un punto de vista psicológico y que además constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias y así de esta manera poder promover la prevención de estos ( Ministerio del Trabajo, 2018).

### **3.5. Población y muestra**

La población objeto de estudio son 100 personas entre hombres y mujeres que conforman el personal administrativo y operativo de la empresa IMBAVIAL E.P. En la presente investigación se realizó un censo, es decir, se consideró a todo el personal que consta en nomina de la empresa, esto con el fin de mitigar el margen de error e incrementar la validez y confiabilidad. Dentro de este personal podemos encontrar el área administrativa, misma que se encuentra distribuida en diferentes departamentos como son: departamento financiero, recursos humanos, unidad de seguridad, salud y ambiente, gerencia general, departamento de tics, consultorio medico, bodega; dentro del personal operativo se encuentra el personal agregador de valor de la empresa, es decir, los ingenieros civiles, ambientales, arquitectos, topógrafos, conductores profesionales de maquinaria pesada y liviana, albañiles, soldadores, jornaleros.

### **3.6. Procedimiento y plan de análisis de datos**

Para la realización del procedimiento y el análisis de los datos se utilizó tres puntos importantes.

1.- Se realizó la selección de los instrumentos, mismos que son dos tests psicológicos; el primer instrumento realizado por el Ministerio de Trabajo, es denominado “Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales”, el cual tiene como fin evaluar a través

de 58 ítems ocho dimensiones y ocho subdimensiones con el objetivo de “evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial” ( Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 1).

Así también, se usó el programa ISTAS 21, el cual a través de un cuestionario de carácter técnico que es promovido por CCOO permite impulsar actividades para mejorar las condiciones de trabajo, protección del medio en el que se encuentran los trabajadores de una organización y a la promoción de una buena salud tanto física como mental de los y las trabajadoras. Por tal motivo, esta herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales “CoPsoQ” es un instrumento internacional y es uno de los más utilizados en investigaciones sobre los riesgos psicosociales (CoPsOistas21, 2000).

**2.-** Se aplicó los instrumentos seleccionados al personal administrativo y operativo de la empresa IMBAVIAL E.P., misma que se encarga de la ejecución de obras civiles, además de asesoría, consultoría, gestión, dirección, supervisión, fiscalización, planificación, construcción, comercialización de hidrocarburos y sus derivados, producción de materiales de construcción, desarrollar planes, programas y construcción de vivienda de interés social, ejecución de obras de infraestructura de ingeniería civil en general, hidráulicas, riego, construcción y mantenimiento de sistemas viales y obras afines o complementarias, y otros afines; esto se realizó con la debida autorización y aprobación del tutor, para posterior realizar el respectivo trámite con el gerente general de la empresa, el Arq. Patricio Vaca, quien dio su consentimiento para realizar esta investigación. Por otra parte, dentro de la empresa se mantuvo contacto con la médico Catherine Pasto, quien es la representante de los trabajadores y con la Ing. MSc. Gabriela Uvidia encargada del área Seguridad, Salud y Ambiente (SSA) con el fin de acordar las fechas de aplicación de los instrumentos de evaluación al personal administrativo y operativo de la empresa, siendo un total de 100 trabajadores. Debido a que es una empresa que trabaja con distintos proyectos en diferentes ciudades, fue de gran importancia el generar el cronograma de aplicación para adaptar el horario.

**3.-** Para la tabulación, análisis y discusión de los resultados se manejó el software del ministerio del trabajo, mismo que cuenta con una base con de datos que permite ingresar los datos obtenidos de los reactivos de cada trabajador para posterior generar el resultado

estadístico consolidado por cada dimensión que se maneja en el cuestionario y también de forma general en dependencia con el riesgo al que están sometidos los trabajadores.

Con respecto al otro instrumento aplicado se utilizó el software propio de ISTAS21 que ayudó a generar una base de datos con los resultados del instrumento aplicado, cabe mencionar que para generar este software se pasó por algunos pasos desde descargar el sistema, ingresar los datos de la empresa, generar el cuestionario de evaluación con las respectivas adaptaciones para posterior ingresar los resultados de cada trabajador al sistema y poder establecer la base de datos para poder ejecutar el análisis de datos.

## CAPÍTULO IV

### 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO

La presente investigación gira en torno al siguiente problema ¿Cuáles son los Factores de Riesgos Psicosociales en el personal administrativo y operativo de la empresa IMBAVIAL E.P.?

#### 4.1. Análisis de resultados

Es importante hacer alusión a los términos que se emplearán en el presente capítulo, los cuales son riesgo bajo (favorables) que refiere a las actividades que no representan un daño por el momento; por otra parte, un riesgo medio (situación intermedia) refleja el requerimiento de evaluaciones y supervisiones para evitar y mitigar el peligro que puede ser controlado. Finalmente, un riesgo alto (más desfavorables) obliga a tomar todas las medidas de control posibles ya que en variados casos el daño es inminente, por ende, se debe considerar el análisis de costo-beneficio (Brito, 2018).

##### 4.1.1. Resultados según sexo

**Tabla 6.**

*Resultados según sexo*

¿Cuál es tu sexo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Suma de frecuencia relativa
Válido	Mujer	15	15%	15	0,15
	Hombre	85	85%	85	0,85
	<b>Total</b>	100	100%	100,0	

*Fuente: Elaboración propia (2020)*

Se trabajó con una población de 100 trabajadores tanto administrativos como operativos de la empresa IMBABIAL E.P. de los cuales el 85 % del total de la muestra equivalente a 85 sujetos que pertenecen a la categoría hombre. Los 15% restantes equivalen a 15 sujetos que pertenecen a la sección mujer,. Se realizó un censo y cabe recalcar que no se contó con datos perdidos en el proceso.

##### 4.1.2. Resultados según unidades de análisis

**Tabla 7.***Resultados según puestos de trabajo*

<b>Unidades de análisis</b>					
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Suma de frecuencia relativa</b>	
<b>Puesto de trabajo</b>	Responsable	1	1%	1	0,1
	Técnico	14	14%	14	0,14
	Directores	1	1%	1	0,1
	Administrativo	22	22%	22	0,22
	Operativo	62	62%	62	0,62
	<b>Total</b>	100	100%	100,0	

*Fuente: Elaboración propia (2020)*

La unidad de personal analizada estaba conformada por 1 responsable de la empresa y 1 director de la organización. Además de 22 sujetos en el área administrativa, 65 operativos y 14 técnicos; que en conjunto suman el total de la población muestra.

**4.1.3. Resultados según antigüedad****Tabla 8.***Resultados antigüedad*

<b>Antigüedad</b>					
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Suma de frecuencia relativa</b>		
<b>Puesto de trabajo</b>	Menos de 30 días	1	1%	1	0,1
	Entre 1 mes y hasta 6 meses	15	15%	15	0,15
	Más de 6 meses y hasta 2 años	44	44%	44	0,44
	Más de 2 años y hasta 5 años	26	26%	26	0,26
	Más de 10 años	14	14%	14	0,14
	<b>Total</b>	100,00	100%		

*Fuente: Elaboración propia (2020)*

Tras los resultados obtenidos se observa que el 44% de la población objeto de estudio mantiene un periodo de 6 meses a 2 años de antigüedad en su puesto de trabajo. Mientras

que el 26% lleva de 2 a 5 años, y el 14% tiene más de 10 años de antigüedad. Lorento, Salanova & Martínez (2011) a través de su estudio denominado “relación entre el exceso de confianza y los accidentes laborales en los trabajadores” concluyen que la sobreconfianza puede generarse en el trabajador tras años de desempeñar la misma tarea, esto puede ocasionar que no perciba el riesgo y se omita procedimientos o pasos con la finalidad de mitigar el tiempo pero que incrementa el índice de un posible accidente laboral.

Con respecto al porcentaje restante se constituye con un 1% aquellos trabajadores que mantienen un rango menor a 30 días en la organización; y el 15% está conformado por el personal que se encuentra desde 1 a 6 meses en la organización. Sapién, Piñón & Gutiérrez (2014) en su estudio denominado “capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo” menciona que la adquisición de aprendizajes y la renovación de los mismo es vital ya que permite la utilización de recursos adecuados para mitigar riesgos laborales, además aporta con la socialización de procesos para el personal y la importancia de tomar en cuenta y practicar las medidas de bioseguridad.

#### 4.1.4. Resultados de la evaluación de riesgos laborales proporcionado por el Ministerio del Trabajo

**Tabla 9.**

*Resultados Globales MT*

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	65%	34%	1%

*Fuente: Elaboración propia (2020)*

**Tabla 10.**

*Resultados individuales MT*

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL</b>			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>1</b> CARGA Y RITMO DE TRABAJO	64%	36%	0%

2	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	59%	34%	7%
3	LIDERAZGO	64%	31%	5%
4	MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	46%	53%	1%
5	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	58%	37%	5%
6	RECUPERACIÓN	54%	43%	3%
7	SOPORTE Y APOYO	52%	44%	4%
8	OTROS PUNTOS IMPORTANTES	64%	31%	5%
8.1	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	58%	38%	4%
8.2	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	48%	34%	18%
8.3	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	71%	16%	13%
8.4	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	63%	35%	2%
8.5	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	47%	39%	14%
8.6	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	54%	37%	9%
8.7	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	57%	39%	4%
8.8	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	54%	38%	8%

**Fuente:** Elaboración propia (2020)

**Nota:** Las filas pintadas con color son las que son subcategorías de la dimensión de puntos importantes.

Tras los resultados arrojados por el instrumento de valoración de riesgos psicosociales del ministerio del trabajo se observa que con respecto a los índices globales de las dimensiones de los riesgos psicosociales prevalece con 65% el riesgo bajo, esto quiere decir que el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y la salud y por lo tanto no genera a corto plazo efectos nocivos.

Con respecto a los dominios se visualiza una prevalencia de más del 30% en riesgo medio en 5 de 8 dimensiones; estas son carga y ritmo de trabajo (36%), desarrollo de competencias (34%), liderazgo (31%), organización del trabajo (37%) y en otros puntos importantes (31%). Así también se observa que en las subdimensiones 7 de 8 marcan una tendencia al riesgo medio con más del 30% en acoso discriminatorio (38%), acoso laboral

(34%), adicción al trabajo (35%), condiciones del trabajo (39%), doble presencia (37%), estabilidad laboral y emocional (39%), y finalmente salud auto percibida (38%).

Es importante resaltar que a pesar de que los resultados obtenidos mediante la evaluación de riesgos psicosociales tienden a riesgo bajo y medio, existe un porcentaje significativo en seis áreas a considerar las cuales acoso laboral (18%) y acoso sexual (13%). Bonza & Guerrero (2012) en su estudio denominado “representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública” mencionan que la existencia de comportamientos que intimidan al personal, cortan la comunicación, denigran el trabajo, desmeritan el desempeño laboral, son descalificadoras y aquellas que propenden al acoso sexual provocan que el trabajador genere mayor tensión que repercute en su productividad ya que se percibe al puesto de trabajo como un lugar de mayor riesgo y probabilidad de accidentabilidad. Peralta (2004) concuerda con lo manifiesto y adhiere que las relaciones de poder jefe-trabajador afectan áreas individuales, colectivas y laborales; lo mencionado se visibiliza en los resultados obtenidos en cuanto a riesgo alto en desarrollo de competencia (7%), condiciones de trabajo (14%), doble presencia (9%) y salud auto percibida (8%).

Uribe (2016) manifiestan con respecto a las condiciones de trabajo, que los estímulos del ambiente pueden exponer al trabajador a un riesgo laboral además de provocar sentimientos negativos tales como el temor y la desconfianza que interfieren en la productividad y el clima laboral. Becerra & Campos (2012) a través de su estudio concluyen que el desarrollo de competencias y la salud auto percibida influyen en la gestión de los recursos humanos, el compromiso, las competencias laborales y la pertenencia del trabajador hacia la organización.

#### **4.1.5. Resultados de la evaluación de riesgos laborales proporcionado por el Ista 21**

**Tabla 11.**

*Resultados Ista 21*

---

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	Más Desfavorable	Situación intermedia	Más favorable

1	RITMO DE TRABAJO	75	9	16
2	CONFLICTO DEL ROL	45	32	23
3	PREVISIBILIDAD	42	24	34
4	APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	39	13	48
5	INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	39	28	33
6	INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	37	21	42
7	INFLUENCIA	35	23	42
8	CLARIDAD DE ROL	33	32	35
9	DOBLE PRESENCIA	30	35	35
10	CALIDAD DE LIDERAZGO	30	26	44
11	EXIGENCIAS EMOCIONALES	29	45	26
12	SENTIMIENTOS DE GRUPO	23	17	60
13	APOYO SOCIAL DE SUPERIORES	23	26	51
14	EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	22	28	50
15	EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES	15	33	52
16	RECONOCIMIENTO	15	4	81
17	JUSTICIA	15	19	66
18	CONFIANZA VERTICAL	8	10	82
19	POSIBILIDADES DE DESARROLLO	7	26	67
20	SENTIDO DEL TRABAJO	7	14	79

**Fuente:** Elaboración propia adaptado de Ista 21.

Los resultados muestran que 9 de 21 dimensiones mantienen un porcentaje favorable superior al 50% en cuanto a sentimiento de grupo (60%), apoyo social de superiores (51%), exigencias cuantitativas (50%), exigencias de esconder emociones (52%), reconocimiento (81%), justicia (66%), confianza vertical (82%), posibilidades de desarrollo (67%) y sentido del trabajo (79%).

Con respecto al apoyo social (d=39%; f=48%), inseguridad sobre el empleo (d=37%; f=42%), influencia (d=35%; f=42%), claridad de rol (d=33%; f=35%), calidad de liderazgo (d=30%; f=44%) y exigencias emocionales (d=29%; f=26%); se visualiza que no hay una significativa discrepancia entre los rangos de favorable y desfavorable a pesar

de que prevalece el riesgo bajo (favorable). La Organización Mundial del trabajo en su guía denominada “Salud y seguridad en el trabajo (SST)” plantea que “es imprescindible distinguir entre el peligro y el riesgo en el ámbito de trabajo” (pág.20); ya que a pesar de que prevalezca un índice positivo el riesgo es alto en dependencia del marcador contrario, por ende, es importante según dicho autor establecer estrategias de prevención que permitan mitigar la ocurrencia.

Así también se visualiza en los resultados obtenido una igualdad en la dimensión de doble presencia, la cual es definida como aquellas exigencias sincrónicas o simultáneas que surgen en el ámbito laboral y doméstico-familiar. Es decir, las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y el nivel de autonomía que interfieren con el área personal y familiar, y que en dependencia del grupo humano valorado refleja un posible peligro para el trabajador y la organización.

En referencia a las dimensiones más desfavorables, tras la evaluación se puede exponer que es ritmo de trabajo, la cual posee un porcentaje de 75% de riesgo alto, por ende, es la más significativa. Peralta (2008) en su estudio denominado “Identificación, medición y evaluación del riesgo psicosocial de la empresa Latín América S.A sucursal Ecuador” con respecto a la dimensión a esta dimensión refiere que su población muestra una tendencia a un riesgo alto, lo cual concuerda con los resultados obtenidos; y justifica esta presencia con el exceso de trabajo y escaso tiempo para cumplir una tarea.

Por otra parte, también existen marcadores considerables en dimensiones tales como conflicto del rol (45%), previsibilidad (42%) e inseguridad sobre el empleo (39%). Según el estudio realizado por Moncada, Llorens, Front, Galtés & Navarro (2008) los mencionados son los que tienden a una puntuación alta, tal como se observa en la presente investigación con el personal de la empresa IMBABIAL E.P. Además, se plantea que dicha aseveración mantiene un Alpha de Cronbach de 0.73 - 0.89, por ende, existe consistencia entre el coeficiente de permanencia y coeficiente de estabilidad.

## CAPITULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

1. En el personal de la empresa IMBABIAL E.P. tras el análisis de datos del presente estudio se concluyen en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo la prevalencia de un marcador de 65% tendiente a un riesgo bajo; así también, según los resultados arrojados por el sistema del Istat 21, quince de veinte y un dimensiones mantienen una situación favorable, es decir, los resultados en cuanto al riesgo laboral en ambos instrumentos guardan relación y se ratifica según los datos obtenidos menores situaciones desfavorables.
2. En torno al instrumento proporcionado por el Ministerio del Trabajo se observa en los resultados obtenidos que existe una prevalencia mayor al 10% con respecto al riesgo alto en las subdimensiones de acoso laboral, acoso sexual y condiciones de trabajo, es decir, existe una significativa probabilidad de impacto potencial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa.
3. El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio de Trabajo de Ecuador no revela en los resultados de la población objeto de estudio un porcentaje mayor en riesgo alto a diferencia de la categoría baja y media, sin embargo, presenta índices significativos que deben tomarse en cuenta.
4. Con respecto al Istat 21 se concluye que no hay una significativa discrepancia entre los rangos de favorable y desfavorable en las dimensiones de apoyo social (d=39%; f=48%), inseguridad sobre el empleo (d=37%; f=42%), influencia (d=35%; f=42%), claridad de rol (d=33%; f=35%), calidad de liderazgo (d=30%; f=44%) y exigencias emocionales (d=29%; f=26%), y a pesar de que prevalece el riesgo bajo; la posibilidad de ocurrencia de un posible riesgo laboral es considerable.
5. El ritmo de trabajo (75%), el conflicto del rol (45%), la previsibilidad (42%) e inseguridad sobre el empleo (39%) son dimensiones que según el Istat 21 tras la evaluación a los 100 trabajadores de la empresa IMBABIAL E.P. han generado resultados desfavorables (riesgo alto) para la organización, es decir, mantienen un

alto riesgo de impacto potencial sobre la seguridad y la salud del personal y pueden provocar efectos nocivos de manera inmediata.

6. Se realizó la respectiva socialización al personal de la empresa IMBAVIAL E.P con el acompañamiento de la persona encargada del área de seguridad y salud ocupacional de la empresa, en base a la guía realizada y enfocada en las acciones preventivas y correctivas que procuren mitigar o erradicar la presencia de los factores de riesgo psicosocial y procurando dar cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente en materia de seguridad industrial y salud ocupacional.

## **5.2.Recomendaciones**

1. Se sugiere continuar con el monitoreo y evaluación de riesgos laborales en la institución con la finalidad de incrementar el índice de riesgo bajo o favorable y poder propender a una mayor salud y seguridad organizacional que permita al trabajador desarrollar sus destrezas y competencias.
2. Para mitigar los índices de riesgo laboral se recomienda establecer estrategias preventivas hacia el personal de la empresa IMBABIAL E.P. en áreas principales tales como de acoso laboral, acoso sexual y condiciones de trabajo que marcaron una tendencia significativa hacia un alto riesgo.
3. Se recomienda brindar mayores espacios de apertura y diálogo entre el trabajador y el jefe con la finalidad de promover un liderazgo horizontal que potencialice dimensiones tales como apoyo social, inseguridad sobre el empleo, influencia, claridad de rol, calidad de liderazgo y exigencias emocionales que se requiere en la presente organización.
4. Se debe considerar establecer una evaluación trimestral o anual en las dimensiones de riesgo laboral para controlar las medidas implementadas y observar los cambios con el fin de poder tomar decisiones a tiempo y acorde las normativas vigentes.
5. Se plantea como sugerencia para futuras investigaciones la evaluación de indicadores por departamento y sexo y la correlación de los mismo con el rendimiento laboral.
6. Se recomienda la réplica investigativa en otras instituciones públicas y privadas de la ciudad de Ibarra con la finalidad de promover la cultura del cuidado al capital humano de una manera integral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional Constituyente. (13 de Julio de 2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Obtenido de oas.org: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Asfahl, R., & Rieske, D. (2010). Seguridad Industrial y Administración de la Salud. México, México: Pearson.
- Barnet, S., Arbonés, M., Pérez, S., & Guerra, M. (31 de Diciembre de 2017). scielo.sa.cr/. Obtenido de scielo.sa.cr/: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/pem/v15n2/1409-0724-pem-15-02-e2733.pdf>
- Bonza, & Guerrero. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. Hacia la Promoción de la Salud, 118-132.
- Brito. (2018). El riesgo empresarial. Business risk, 269-277.
- Chávez. (2018). El Cooncepto de Riesgos. The Risk Concept, 32-52.
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (2004). DECISIÓN 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, 1-13. Obtenido de DECISIÓN 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo: oiss.org
- CoPsOistas21. (2000). CoPsOistas21. Obtenido de CoPsOistas21: [http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra\\_id=45](http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45)
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK AND OCCUPATIONAL HEALTH, 237-241. Obtenido de Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es/>
- Gratacós, M. (2018). lifeder. Obtenido de lifeder. com: <https://www.lifeder.com/psicologia-organizational/>
- Henao, F. (2008). Codificación en Salud Ocupacional . Bogotá, Colombia : Ecoe Ediciones .

- Kim, Lee, Yun, & Shin. (2015). An examination of work exhaustion in the mobile enterprise environment. *El Sevier*, 255-266.
- La comisión de legislación y codificación . (16 de Diciembre de 2005). Código del Trabajo. Obtenido de trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Lorento, Salanova, & Matínez. (2011). La relación entre el exceso de confianza y los accidentes laborales en trabajadores de la construcción: un estudio cualitativo. *Gestión de práctica de riesgos Llaborales*, 8-13.
- LOSEP. (06 de octubre de 2010). Ley Organica de Servicio Público. Obtenido de oas.org: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%3%BAAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%3%BAAb.pdf)
- Martínez, G. (Abril de 2004). *scielo.isciii.es*. Obtenido de *scielo.isciii.es*: <http://scielo.isciii.es/pdf/edu/v7s1/art7.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (16 de Junio de 2017). Normativa Para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Obtenido de trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). DIRECCION DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTION INTEGRAL DE RIESGOS. Recuperado el 2020, de Guia para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial: <http://www.trabajo.gob.ec>
- Moncada, Llorens, Front, Galtés, & Navarro. (2008). EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES ENTRE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN ESPAÑA (2004-05): VALORES DE REFERENCIA DE LAS 21 DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO COPSOQ ISTAS21. *Rev Esp Salud Pública* , 667-675.
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo* (Octava ed.). México , México : Thomson .
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: CELI. CONICET.

- OMS. (30 de Noviembre de 2017). Protección de la salud de los trabajadores. Obtenido de who.int: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Internacional del trabajo . (2014). SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST). Argentina: Empleo y seguridad social.
- Peralta. (2004). EL ACOSO LABORAL. Revista de Estudios Sociales, 111-122.
- Polo, J., Palacio, J., Alberto, D. C., Mebarak, M., & Velilla, J. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. Salud Uninorte\_ISSN: 0120-5552, 563.
- Ruiz, R. (2006). Historia y evolución del pensamiento crítico. México: Biblioteca virtual.
- Ruiz, R. (2007). HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO CIENTÍFICO. México.
- Sapién, Piñón, & Gutiérrez. (2014). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo. Training in the Mexican company: a study of job training, 123-134.
- UNIR. (s.f de S.f de 2013). Seminario: Introducción a la metodología de investigación. Obtenido de [paginas.facmed.unam.mx/](http://paginas.facmed.unam.mx/): <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/ss/wp-content/uploads/2018/10/12.pdf>
- UNIR. (s.f.). [paginas.facmed.unam.mx/](http://paginas.facmed.unam.mx/). Obtenido de [paginas.facmed.unam.mx/](http://paginas.facmed.unam.mx/): <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/ss/wp-content/uploads/2018/10/12.pdf>
- Univerisdad Santo Tomás. (s.f de s.f de 2015). El Método Estadístico. Obtenido de [soda.ustadistancia.edu.co](http://soda.ustadistancia.edu.co): [http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Segunda%20unidad%20Cuanti/el\\_mtodo\\_estadstico.html](http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Segunda%20unidad%20Cuanti/el_mtodo_estadstico.html)
- Uribe, J. (2016). Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. México, México: Manual moderno.
- UTS. (s.f.). [soda.ustadistancia.edu.co](http://soda.ustadistancia.edu.co). Obtenido de [soda.ustadistancia.edu.co](http://soda.ustadistancia.edu.co): [http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Segunda%20unidad%20Cuanti/el\\_mtodo\\_estadstico.html](http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Segunda%20unidad%20Cuanti/el_mtodo_estadstico.html)

Vargas, Z. (2009). redalyc.org. Obtenido de redalyc.org:  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Velázquez, M. (2011). Resgos Psicosociales en el Ámbito Lboral . España , España:  
Letter.

# ANEXOS

## Anexo 1. Oficio de socialización para la realización de trabajo de grado en la empresa.



**Anexo 2.** Verificador socialización de la Propuesta en la Empresa Imbavial, E.P.



**IMBAVIAL**  
EMPRESA PÚBLICA

Oficio IMBV-USSTA-102-2020

Ibarra, 05 de Octubre del 2020

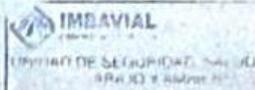
Srt.  
Genesis Karina Gavilima Velastegui  
**EGRESADA DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA – UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Presente

Reciban un atento y cordial saludo por parte de la Empresa de Vialidad IMBAVIAL E.P. Unidad de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente.

Por medio de la presente expresamos nuestro más sincero agradecimiento a usted, por la excelente y desinteresada labor en la evaluación de riesgos psicosociales, realizado a todo el personal de la empresa; por la diseño de la "GUÍA DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA IMBAVIAL E.P."; socialización al personal de nuestra institución y entrega física de la misma a la Unidad de SSA. Guia que ha beneficiado a la empresa y al personal debido que nos ayuda a mejorar nuestro clima laboral y dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de seguridad industrial y salud ocupacional.

Sin nada más que solicitar anticipo mi agradecimiento, deseando éxitos en sus funciones arduamente realizadas.

Atentamente,



Ing. Msc. Gabriela Uvidia  
**TÉCNICO DE SST**  
**EMPRESA DE VIALIDAD IMBAVIAL E.P.**

Ibarra: Calles Ovando 7-13 y Bolívar (E.O.F. Mutua de Imbabura) Svo. Pasa.  
Calle 13 y Bolívar E.O.F. Teléfonos: (06) 2 950 756/606-365/235 225 ext. 9000.



**PREFECTURA**  
IMBABURA



**IMBAVIAL**  
**EMPRESA PÚBLICA**

Oficio IMBV-USSTA-102-2020

Ibarra, 05 de Octubre del 2020

Srt.

Gabriela Paola Cañizares Freire

**EGRESADA DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA – UNIVERSIDAD TÉCNICA  
DEL NORTE**

Presente

Reciban un atento y cordial saludo por parte de la Empresa de Vialidad IMBAVIAL E.P. Unidad de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente.

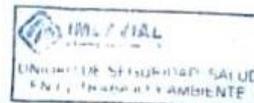
Por medio de la presente expresamos nuestro más sincero agradecimiento a usted, por la excelente y desinteresada labor en la evaluación de riesgos psicosociales, realizado a todo el personal de la empresa; por la diseño de la "GUÍA DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA IMBAVIAL E.P."; socialización al personal de nuestra institución y entrega física de la misma a la Unidad de SSA. Guía que ha beneficiado a la empresa y al personal debido que nos ayuda a mejorar nuestro clima laboral y dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de seguridad industrial y salud ocupacional.

Sin nada más que solicitar anticipo mi agradecimiento, deseando éxitos en sus funciones arduamente realizadas.

Atentamente,

Ing. Msc. Gabriela Uvidia  
**TÉCNICO DE SST**

**EMPRESA DE VIALIDAD IMBAVIAL E.P.**



Anexo 3. Cuestionario Iistas 21.

 <b>CoPsoQ</b> <b>istas 21</b> <hr/> <b>versión 2</b>	
<b>CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO</b> Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ (Versión 2, 2014)	
Empresa: <b>EMPRESA IMBAVIAL E.P.</b>	Fecha de respuesta: <b>febrero 2020</b>
<p>Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (<a href="http://www.copsoq.istas21.net">www.copsoq.istas21.net</a>). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.</p> 	

## INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la *evaluación de riesgos psicosociales*. Su objetivo es identificar, localizar 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.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta** y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **EMPRESA IMBAVIAL E.P.**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **SOBRE CERRADO** . El día de recogida será el **miércoles, 12 de febrero de 2020**.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, ARQ. PATRICIO VACA , representantes de los trabajadores/as, MD. CATHERINE PASTO , y personal técnico del Servicio de Prevención, ING. MSC. GABRIELA UVIDIA . Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

2



I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años  
 2 Entre 31 y 45 años  
 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en EMPRESA IMBAVIAL E.P. y tus condiciones de trabajo.

2) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 ADMINISTRATIVO  
 2 PRODUCTIVO

3) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a  
 2 TÉCNICO  
 3 DIRECTORES  
 4 ADMINISTRATIVO  
 5 OPERATIVO

4) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no  
 2 Sí, generalmente de nivel superior  
 3 Sí, generalmente de nivel inferior  
 4 Sí, generalmente del mismo nivel  
 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel  
 6 No lo sé

3

5) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

6) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Si
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

7) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en EMPRESA IMBAVIAL E.P.?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

8) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con EMPRESA IMBAVIAL E.P.?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy fijo discontinuo
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interino
- 7 Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8 Soy becarlo/a
- 9 Trabajo sin contrato

9) Desde que entraste en EMPRESA IMBAVIAL E.P. ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

10) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

11) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

12) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

13) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

14) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

15) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

16) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

17) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para EMPRESA IMBAVIAL E.P.?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

18) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

19) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

20) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

21) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

22) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)



23) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.  
¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones despietadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5

24) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:  
¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como le tratan?	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.  
¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5

26) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.  
¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción**

29) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

30) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5

31) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6



**Anexo 4.** Cuestionario de evaluación de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo.

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES**

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

**DATOS GENERALES**

ID	Item	Administrativa:	Operativa:
A	Fecha: 11/02/2020		
B	Provincia: CACHA		
C	Ciudad: TUGUAY		
D	Área de trabajo: C.A.F.O		
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Ninguno	Técnico / Tecnológico
		Educación básica	Tercer nivel
		Educación media	Cuarto nivel
		Bachillerato	Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años	11-20 años
		3-10 años	Igual o superior a 21
		16-24 años	44-52 años
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años	Igual o superior a 53
		35-43 años	
H	Auto-identificación étnica:	Indígena	Afro-ecuatoriano
		Mestizo/a:	Blanco/a:
		Montubío/a:	Otro:
	Género del trabajador o servidor:	Masculino:	Femenino:

**CARGA Y RITMO DE TRABAJO**

Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1		X		
2	X			
3			X	
4		X		
Suma de puntos de la dimensión				Puntos

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	X			
6		X		
7		X		
8		X		
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos

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

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

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

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

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Item					
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan		X		
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo		X		
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral			X	
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades		X		
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado		X		
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad		X		
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.		X		
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo		X		
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral		X		
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental		X		
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo		X		
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales		X		
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales		X		
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.		X		
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	(X)	X		
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	X			
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual		X		
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.		X		
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo		X		
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral		X		
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)		X		
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

**Anexo 5.** Socialización previa a la aplicación de test de evaluación de riesgos psicosociales en el personal Administrativo.



**Anexo 6.** Entrega de cuestionarios del Ministerio del Trabajo para la evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo.



**Anexo 7.** Aplicación del cuestionario de CoPsoQ ISTAS21.



**Anexo 8.** Entrega y aplicación de cuestionarios del Ministerio del Trabajo al personal del proyecto de Imbaya.



**Anexo 9.** Socialización para la aplicación de test de evaluación de riesgos psicosociales en el personal operativo en la Mina Palacara.



**Anexo 10.** Entrega y aplicación de cuestionarios del Ministerio del Trabajo al personal de la Mina de Palacara.



**Anexo 11.** Entrega y aplicación del cuestionario de CoPsoQ ISTAS21 al personal operativo de la Mina de Palacara.



# GUÍA DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA IMBAVIAL E.P



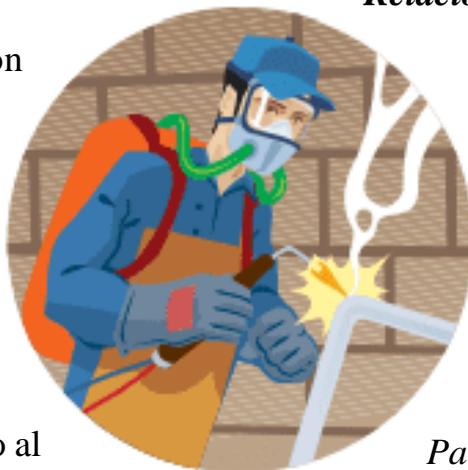
## • PRÓLOGO

La presente guía tiene como objetivo brindar un esquema de talleres enfocados en los riesgos laborales de mayor impacto según los resultados obtenidos por la evaluación de riesgos psicosociales propuesta por el Ministerio del Trabajo y el Ista21 en la empresa IMBAVIAL S.A.

## • DEFINICIONES

### *Accidentes de trabajo*

Es aquella lesión corporal o determinado daño que el personal de la organización podría sufrir por consecuencia o debido al trabajo que ejecuta y que amenaza su integridad, salud y bienestar.



### *Relación accidente – calidad*

Un trabajador realiza un trabajo bajo los criterios de calidad en condiciones de seguridad y salud.

*Para trabajar con calidad se deberá:*

- Evitar posibles accidentes a través del objetivo “cero accidentes”.
- Integrar la prevención en todos los niveles de la organización.

### *Enfermedad profesional*

Es considerado como aquel deterioro lento y paulatino en la salud del personal que se genera por la exposición crónica a

situaciones adversas salud por el ambiente o por la forma en la que se desarrolla el trabajo.

### *Salud Laboral*

Busca el bienestar mental, emocional y físico de los trabajadores independientemente del área laboral en la que desempeñan sus funciones considerando el ámbito personal, familiar, social y organizacional.

## INDICADORES PARA CONSIDERAR SEGÚN RESULTADOS

Las dimensiones que presentaron el riesgo más alto en el cuestionario del **Ministerio del Trabajo (MT)** son:

- a) **Liderazgo:** Incide en los principios y procedimientos de la calidad de gestión y la salud del capital humano que pertenece a la organización.
- b) **Margen de acción:** Contribuye a que tanto la vida laboral como la privada se puedan llevar con éxito, por ende, ordena, controla y regula el tiempo del trabajador para cumplir con sus funciones.
- c) **Acoso discriminatorio:** Forma de trato de exclusión o preferencia hacia una persona o grupo de trabajadores que tiende anular los derechos individuales o colectivos durante la relación laboral.

d) **Acoso Laboral:** Es una forma de hostigamiento al trabajador con el fin de desestabilizar a una persona o grupos de trabajadores.

e) **Acoso sexual:** Refiere aquellas insinuaciones sexuales no deseadas que afectan a la integridad del o los trabajadores.

f) **Estabilidad laboral y emocional:** Es uno de los factores que más incide en la motivación del individuo, al tornarse insegura se convierte en una gran fuente estresara debido a la incertidumbre que embarga al trabajador.

Las dimensiones que presentaron el riesgo más alto en el **Test del Istas 21:**

- a) **Ritmo de trabajo:** Es aquel tiempo necesario que se requiere para realizar una tarea; los factores que más pueden incidir para provocar un riesgo son la exigencia,

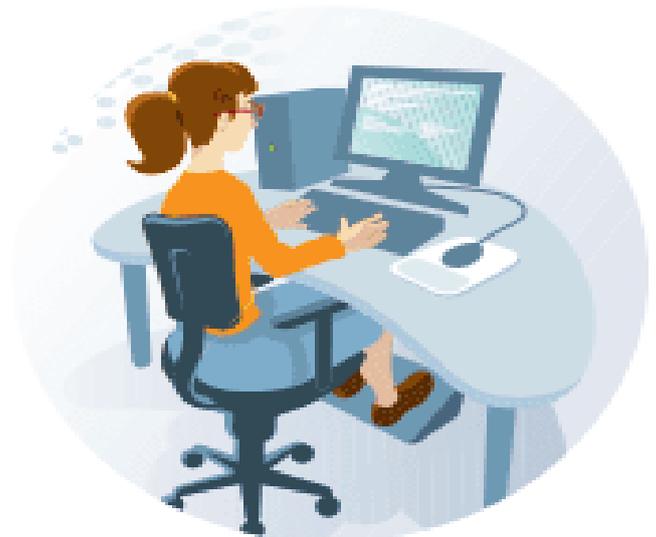
los retrasos, plazos ajustados, velocidad, la competitividad y la cantidad de trabajo.

b) **Conflicto del Rol:** El control en el trabajo es sinónimo de un trabajo activo y de aprendizaje ya que se monitorea y valora si las capacidades de los trabajadores están acorde a las funciones que deben cumplir o si en su caso, se requiere una reubicación o capacitación para desarrollar sus habilidades.

c) **Previsibilidad:** Permite pronosticar y dar a conocer la información correcta a tiempo con la finalidad de poder generar o adaptar cambios oportunos. Su ausencia provoca una gestión deficiente.

d) **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:**

Hace referencia cuando existe alguna característica que puede influir de forma significativa en generar riesgo e inseguridad para la salud del trabajador, dentro de estas podemos considerarlas tales como los agentes físicos, biológicos, químicos, etc., que se encuentren presentes en el ambiente en donde el trabajador cumple sus actividades.



## PASOS QUE CONSIDERAR PREVIO A UN TALLER

De manera general para establecer una adecuada técnica de socialización y capacitación se deben considerar los siguientes pasos:

1. Presentación
2. Dinámicas para romper el hielo
3. Pastilla del tema
4. Estrategias de sensibilización
5. Conversatorio ¿Qué pensó, que sintió, que haría? // Soluciones - Compromiso
6. Cierre



## TÉCNICAS Y TALLERES EN TORNO A LOS RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGO

### TALLER ENFOCADO EN EL LIDERAZGO

**Objetivo:** Fomentar el liderazgo a través del trabajo en equipo

Nº	Nombre del Juego	Materiales	Tiempo
1	Presentación y Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ninguno</li></ul>	5 min
2	“Encuentra 10 cosas en COMÚN”	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ninguno</li></ul>	8 min
3	<b>Dinámica:</b> En la selva yo encontré	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ninguno</li></ul>	5 min
4	<b>Fortalezas y debilidades,</b> vamos a ver quién pierde.	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 papelotes</li><li>• 2 marcadores</li><li>• 1 cinta adhesiva</li><li>• 1 cuerda</li></ul>	15 min
5	<b>Descansa, y date cuenta</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15 vendas o bufandas</li></ul>	8 min
6	<b>Guerra de gusanos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15 vendas o bufandas</li></ul>	10 min
7	<b>Dialogo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Material recaudado en la anterior actividad</li></ul>	15 min
8	<b>Ventana de Johari</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15 esferos</li><li>• 15 hojas de papel bond</li></ul>	15 min

9	<b>Revienta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 globos grandes</li> </ul>	<b>5 min</b>
10	<b>Obstáculos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinergia</li> <li>• Comiendo donas</li> <li>• Rueda gigante</li> <li>• Pasa sin regar</li> <li>• Cuidadito y se te explota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 baldes</li> <li>• Agua</li> <li>• Periódico</li> <li>• 35 vasos de plástico</li> <li>• 2 canicas</li> <li>• 2 cuerdas largas</li> <li>• 4 sorbetes</li> <li>• 15 globos</li> <li>• Una libra de harina flor</li> <li>• 15 chocolates y 15 caramelos</li> </ul>	<b>50 min</b>
11	<b>Amenazas y Oportunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel bond marcadores</li> </ul>	<b>30 min</b>
12	<b>Seamos sinceros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel bond</li> </ul>	<b>10 min</b>
13	<b>Záfate si puedes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 cuerdas de 40 cm, delgadas</li> </ul>	<b>10 min</b>
14	<b>Integremos nuestro nombre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninguno</li> </ul>	<b>10 min</b>
15	<b>Socialización y despedida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninguno</li> </ul>	<b>15 min</b>
		TIEMPO	<b>3h 30 min</b>

## **ESTRATEGIAS ENFOCADAS EN EL MARGEN DE ACCIÓN**

La organización debe considerar el tiempo requerido que destina el trabajador para cumplir con sus funciones en la organización y el tiempo personal. Para esto, se recomienda la aplicación de la Evaluación del Desempeño para uso del Jefe Inmediato (EVA) y una ficha de seguimiento con la finalidad de determinar posibles sobrecargas laborales que pueden repercutir en la estabilidad emocional y física del trabajador.

Además, se deben contemplar las siguientes estrategias:

- Diagrama de flujo laboral
- Estudio de tiempo muerto
- Análisis de las tareas por cargo
- Evaluación del clima laboral
- Medidas que permitan comunicar incomodidades

Esta dimensión contribuye a que tanto la vida laboral como la privada se puedan llevar con éxito, por ende, ordena, controla y regula el tiempo del trabajador para cumplir con sus funciones.

### TALLER ENFOCADO EN EL ACOSO

N°	Nombre de la actividad	Duración	Materiales	Procedimiento
1	Saludo	5 min	- Etiquetas adhesivas - Marcadores	- Presentación de los participantes - Colocación de etiquetas con los nombres de los moderadores con la finalidad de generar pertenencia al grupo. - Dinámica palo bonito
2	El puente de la confianza	15 min	- Ninguno	La dinámica será explicada al lector de mejor forma a través del siguiente link. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=3q7ujEP9OOU&amp;t=9s">https://www.youtube.com/watch?v=3q7ujEP9OOU&amp;t=9s</a>
3	Me pongo en sus zapatos	15 min	- Calzado de los participantes	-Solicitar a los participantes que dejen sus zapatos en el centro y mezclarlos. - Los participantes en un tiempo de 10 segundos deberán coger cualquier zapato y ponérselo. - el moderador hará la pregunta Cómo se siente; está cómodo, se quedaría con ellos a diferentes participantes de manera dinámica. -Se realiza un pequeño conversatorio sobre que pueden visualizar con esta dinámica.
4	Buzón de chismes	20 min	- Hojas - Esfero -Caja o funda	- Proporcionar a los participantes una hoja y un esfero tras la instrucción de escribir en él, un caso de la vida real que cada participante ha vivido en referencia al acoso con la final de dramatizarlo con los papeles investidos.
5	Te cuento	10 min	-Historia previamente elaborada	Se solicitará a los participantes que cierren los ojos para empezar a narrarles una historia previamente elaborada, la cual se basará en una historia de acoso que tendrá como principal participante la persona hombre o mujer que ellos más afecto.
6	Conversatorio	15 min	-Ninguno	Se realizará una condensación de todo lo aprendido, además de la instauración de compromisos.
7	Despedida	5 min	-Ninguno	- Aplauso de lluvia - Técnica del abrazo

### ESTRATEGIAS ENFOCADAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL

La organización debe considerar en el desarrollo de sus planes y programas:

- Instaurar un ambiente de apoyo

- Flexibilidad en el lugar de trabajo
- Reconocer los logros de los trabajadores
- Dar autonomía a los colaboradores
- Crear programas de aprendizaje y desarrollo
- Programar actividades fuera del trabajo

Uribe (2016) manifiestan con respecto a las condiciones de trabajo, que los estímulos del ambiente pueden exponer al trabajador a un riesgo laboral además de provocar sentimientos negativos tales como el temor y la desconfianza que interfieren en la productividad y el clima laboral. Por ende, la relevancia de instaurar estrategias.

### TALLER ENFOCADO EN EL RITMO DE TRABAJO

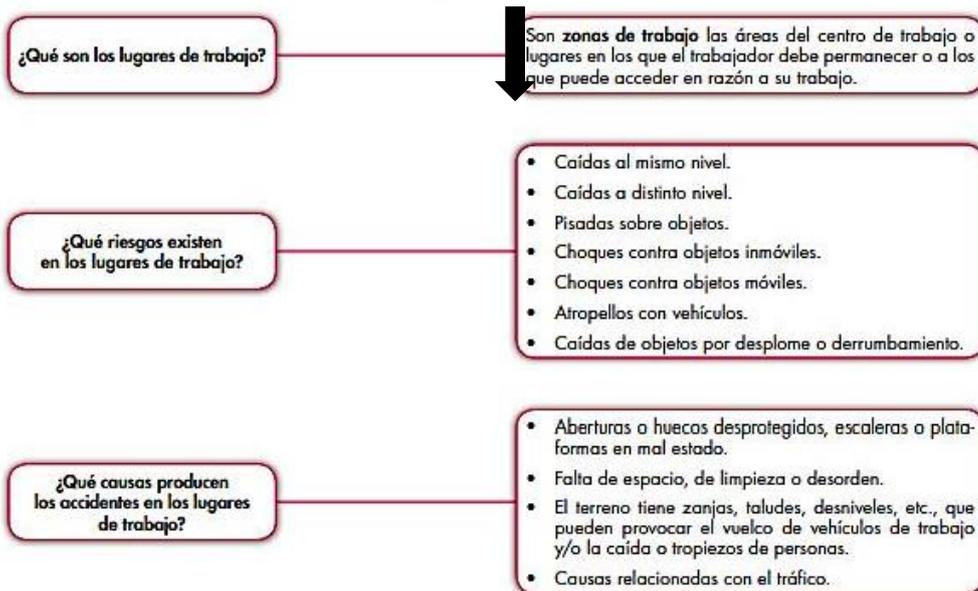
Nº	Nombre de la actividad	Duración	Materiales	Procedimiento
1	Saludo	5 min	- Etiquetas adhesivas - Marcadores	- Presentación de los participantes - Colocación de etiquetas con los nombres de los moderadores con la finalidad de generar pertenencia al grupo. - Dinámica palo bonito
2	Video	9 min	-Video previo -Parlantes - Computadoras	El presente video evidenciará de una manera graciosa e interactiva los tipos de empleados con la finalidad de que los espectadores observen falencias en el actuar. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=IkIsYgCemkc">https://www.youtube.com/watch?v=IkIsYgCemkc</a>
3	Ventana de Jaharí sobre mi desempeño laboral	20 min	- Mensaje - Papelotes - Marcadores	- Los trabajadores en una hoja de papel bond dividida en cuatro partes, cuatro áreas identificarán las cuales son pública, ciega, oculta y desconocida. Toda la dinámica ira enfocada en torno al tema laboral específicamente ritmo de trabajo.
4	Organizo mi tiempo y defino prioridades	20 min	- Papelotes - Marcadores - Hojas de Papel Bond	-El ponente o capacitador brindara estrategias para efectivizar el tiempo y evitar que las actividades se tornen urgentes. Esta sección se trabajará en base a los resultados previamente recolectados en la ventana de jaharí.
5	Conversatorio, soluciones y compromisos	15 min	-Ninguno	- Conversatorio, sugerencia de cambios en la organización sobre el tema y compromisos. Se debe tomar en cuenta las posible sobre cargas con el fin de instaurar medidas en pro del capital humano.
6	Despedida	5 min	- Ninguno	- Aplauso de lluvia

## TÉCNICAS ENFOCADAS EN LA INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO



Según la Ley de Prevención de riesgos Laborales, se las considera a todas las condiciones de trabajo que tienen una influencia considerable en la generación de un riesgo ocasionando inseguridad en la salud del trabajador.

Para evitarlas debes conocer:



La implementación de medidas preventivas en las diversas áreas es de vital importancia para el mejoramiento de la seguridad laboral. A continuación, podrás encontrar estrategias en dependencia de cada departamento, es importante mencionar que previo a la aplicación es indispensable la socialización oportuna:

<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>

## TALLER ENFOCADO EN LA PREVISIBILIDAD

N°	Nombre de la actividad	Duración	Materiales	Procedimiento
1	Saludo	5 min	- Etiquetas adhesivas - Marcadores	- Presentación de los participantes - Colocación de etiquetas con los nombres de los moderadores con la finalidad de generar pertenencia al grupo. - Dinámica de la hormiguita. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ksoJVZ8xVNe">https://www.youtube.com/watch?v=ksoJVZ8xVNe</a>
2	El teléfono descompuesto	15 min	- Ninguno	La dinámica será explicada en el público espectador con la finalidad de sensibilizar sobre la importancia de la comunicación.
3	Sensibilización sobre la importancia de una adecuada comunicación	30 min	- Lana - Relato previamente elaborado, tomando en cuenta las palabras claves de cada acción.	- Se agrupará a las personas en grupos homogéneos en dependencia del número de participantes. -Se les pedirá que formen una circunferencia de manera rápida se explicará la esencia del tema, no obstante, previamente se les dará las indicaciones de pararse al dar una palabra clave y tejer la telaraña cuando se diga una falacia. <b>Nota:</b> Para tejer la telaraña los participantes primero deberán reconocer la información incorrecta y lanzarse la lana de manera indistinta, según las reglas del juego que pueden ser modificadas por el moderador En el caso de tejer la red por error del grupo, estarán sujetos a penitencia.
4	El sordo, el manco y el ciego	20 min	- Hojas - Esfero -Caja o funda	- La dinámica será explicada al lector de mejor forma a través del siguiente link. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Jyrq2vc5P-8">https://www.youtube.com/watch?v=Jyrq2vc5P-8</a>
5	Conversatorio general	10 min	-Ninguno	-Se socializará con los estudiantes sobre las dinámicas trabajadas y lo que cada individuo aprendió.
6	Solucionémoslo	15 min	-Papeles -Caja -Papelote	-Se solicitará a los participantes escriban en un papel los problemas que se han presentado en torno a este tópico en las áreas de la organización. Posteriormente se los retirará por medio de una caja para conservar el anonimato si lo proveen necesario y se condensará de manera general en un papelote los problemas para instaurar a través de una lluvia de ideas posibles soluciones.
7	Despedida	5 min	-Ninguno	- Se agradecerá a los participantes por el tiempo.

## Fuentes Bibliográficas

---

- Asamblea Nacional Constituyente. (13 de Julio de 2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Obtenido de oas.org: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Barnet, S., Arbonés, M., Pérez, S., & Guerra, M. (31 de Diciembre de 2017). *scielo.sa.cr*. Obtenido de *scielo.sa.cr*: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/pem/v15n2/1409-0724-pem-15-02-e2733.pdf>
- Bonza, & Guerrero. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 118-132.
- Brito. (2018). El riesgo empresarial. *Business risk*, 269-277.
- Chávez. (2018). El Cooncepto de Riesgos. *The Risk Concept*, 32-52.
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (2004). DECISIÓN 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, 1-13. Obtenido de DECISIÓN 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo: [oiss.org](http://oiss.org)
- CoPsOistas21. (2000). CoPsOistas21. Obtenido de CoPsOistas21: [http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra\\_id=45](http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45)
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK AND OCCUPATIONAL HEALTH, 237-241. Obtenido de *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es/>
- Henao, F. (2008). *Codificación en Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia : Ecoe Ediciones .
- Kim, Lee, Yun, & Shin. (2015). An examination of work ehaustion in the mobile enterprise environment. *El Sevier*, 255-266.
- La comisión de legislación y codificación . (16 de Diciembre de 2005). Código del Trabajo. Obtenido de *trabajo.gob.ec*: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

- Lorento, Salanova, & Matínez. (2011). La relación entre el exceso de confianza y los accidentes laborales en trabajadores de la construcción: un estudio cualitativo. *Gestión de práctica de riesgos Llaborales*, 8-13.
- LOSEP. (06 de octubre de 2010). Ley Organica de Servicio Público. Obtenido de oas.org: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf)
- Martínez, G. (Abril de 2004). scielo.isciii.es. Obtenido de scielo.isciii.es: <http://scielo.isciii.es/pdf/edu/v7s1/art7.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (16 de Junio de 2017). Normativa Para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Obtenido de trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). DIRECCION DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTION INTEGRAL DE RIESGOS. Recuperado el 2020, de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial: <http://www.trabajo.gob.ec>
- Moncada, Llorens, Front, Galtés, & Navarro. (2008). EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES ENTRE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN ESPAÑA (2004-05): VALORES DE REFERENCIA DE LAS 21 DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO COPSOQ ISTAS21. *Rev Esp Salud Pública* , 667-675.
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo* (Octava ed.). México , México : Thomson .
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: CELI. CONICET.
- OMS. (30 de Noviembre de 2017). Protección de la salud de los trabajadores. Obtenido de who.int: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Internacional del trabajo . (2014). *SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)*. Argentina: Empleo y seguridad social.
- Peralta. (2004). EL ACOSO LABORAL. *Revista de Estudios Sociales*, 111-122.

- Polo, J., Palacio, J., Alberto, D. C., Mebarak, M., & Velilla, J. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*\_ISSN: 0120-5552, 563.
- Ruiz, R. (2006). *Historia y evolución del pensamiento crítico*. México: Biblioteca virtual.
- Sapién, Piñón, & Gutiérrez. (2014). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo. *Training in the Mexican company: a study of job training*, 123-134.
- UNIR. (s.f de S.f de 2013). Seminario: Introducción a la metodología de investigación. Obtenido de [paginas.facmed.unam.mx/](http://paginas.facmed.unam.mx/): <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/ss/wp-content/uploads/2018/10/12.pdf>
- Univerisdad Santo Tomás. (s.f de s.f de 2015). *El Método Estadístico*. Obtenido de [soda.ustadistancia.edu.co](http://soda.ustadistancia.edu.co): [http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Segunda%20unidad%20Cuanti/el\\_mtodo\\_estadstico.html](http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Segunda%20unidad%20Cuanti/el_mtodo_estadstico.html)
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México, México: Manual moderno.
- UTS. (s.f.). [soda.ustadistancia.edu.co](http://soda.ustadistancia.edu.co). Obtenido de [soda.ustadistancia.edu.co](http://soda.ustadistancia.edu.co): [http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Segunda%20unidad%20Cuanti/el\\_mtodo\\_estadstico.html](http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Segunda%20unidad%20Cuanti/el_mtodo_estadstico.html)
- Vargas, Z. (2009). [redalyc.org](https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf). Obtenido de [redalyc.org](https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf): <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Velázquez, M. (2011). *Resgos Psicosociales en el Ámbito Lboral* . España , España: Letter.