



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA
(FECYT)**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN,
MODALIDAD PRESENCIAL**

TEMA:

“DETECCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD MIRA, MEDIANTE EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO”

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título en la
Especialidad de Psicología**

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

Autora: Marshory Dayana Yépez Benavides

Director: MSc. William Saud Yarad Salguero

Ibarra- Diciembre- 2019



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	DE	040157868-7	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Yépez Benavides Marshory Dayana	
DIRECCIÓN:		Calle Chontahuasi y Medardo Ulloa Barrio El Convento	
EMAIL:		yepezdayana@hotmail.com	
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO	0986401614

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“DETECCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD MIRA, MEDIANTE EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO”
AUTOR (ES):	Yépez Benavides Marshory Dayana
FECHA: AAAAMMDD	2019/12/19
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	PSICÓLOGA
ASESOR/DIRECTOR:	Msc. William Saud Yarad Salguero

CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) 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 es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 19 días, del mes de diciembre de 2019

EL AUTOR:



.....
Yépez Benavides Marshory Dayana

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Ibarra, 19 de diciembre de 2019

MSc. William Saud Yarad Salguero

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



.....
MSc. William Saud Yarad Salguero
C.C.: 1002229748
.....

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

El tema de trabajo de grado previo a la obtención del título de Psicóloga denominado: **“DETECCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD MIRA, MEDIANTE EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO”**; ha sido desarrollado cumpliendo con todos los requisitos estipulados por la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte, por lo que autorizo su presentación para la defensa pública de la misma fecha que asignen las autoridades de la facultad.



MSc. William Saud Yarad Salguero
DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El Tribunal Examinador del trabajo de titulación "DETECCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD MIRA, MEDIANTE EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO"; elaborado por Yépez Benavides Marshory Dayana, previo a la obtención del título de Psicóloga, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:


.....
MSc. Anabel Anzola
MIEMBRO DE TRIBUNAL


.....
MSc. Guillermo Yáñez
MIEMBRO DE TRIBUNAL

AUTORÍA

Yo, Yépez Benavides Marshory Dayana con cédula N° 040157868-7, expreso mi declaración bajo juramento que el trabajo de investigación denominado: “DETECCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD MIRA, MEDIANTE EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO”. Es el producto de mi labor investigativa y se lo realizó respetando los derechos intelectuales de otros autores que han servido como referencia para la elaboración del mismo.

De igual manera, doy fe de que este trabajo es original e inédito.

Ibarra, 19 de diciembre de 2019



Yépez Benavides Marshory Dayana
C.I. 040157868-7

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

El tema de trabajo de grado previo a la obtención del título de Psicóloga denominado: **“DETECCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD MIRA, MEDIANTE EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO”** ;ha sido desarrollado cumpliendo con todos los requisitos estipulados por la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte, por lo que autorizo su presentación para la defensa pública de la misma fecha que asignen las autoridades de la facultad.



MSc. William Saud Yarad Salguero
DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

DEDICATORIA

A Dios, que me ha guiado siempre y me ha iluminado a lo largo de mi camino, por permitirme cumplir una meta más propuesta

A mis padres, cuyo apoyo y amor incondicional se ha transformado en el motor de mi vida.

A mis docentes, cuya exigencia y orientación académica me ha servido de mucho en mi etapa estudiantil.

Dayana Yépez Benavides

AGRADECIMIENTO

A la honorable Universidad Técnica del Norte, a la Carrera de Psicología General y a sus docentes por haberme formado académica, ética y profesionalmente.

Al MSc. Saud Yarad mi gratitud por haberme brindado el apoyo necesario a lo largo y culminación de mi investigación.

Al Ing. Johnny Garrido, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado GAD Mira por abrirme las puertas y permitirme realizar mi investigación.

A mis familiares y amigos en general que me brindaron todo su apoyo en cada momento.

Dayana Yépez Benavides

ÍNDICE GENERAL

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	i
CONSTANCIAS	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	iv
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	vi
AUTORÍA	vii
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
ÍNDICE GENERAL	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvi
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3. Formulación del problema	4
1.4. Delimitación	4
1.4.1. Unidades de Observación	4
1.4.2. Delimitación Espacial	4
1.4.3. Delimitación temporal	4
1.5. Objetivos	5
1.5.1. Objetivo General	5
1.5.2. Objetivos Específicos	5
1.6. Justificación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Riesgos Psicosociales	7

2.2. Factores Psicosociales	7
2.2.1. Clima Laboral	8
2.2.2. Cultura Corporativa	8
2.2.3. Liderazgo en las Organizaciones	9
2.3. Factores de Riesgo Psicosocial	9
2.3.1. Exceso de exigencias psicológicas del trabajo	10
2.3.2. Falta de influencia y de desarrollo en el trabajo	11
2.3.3. Falta de apoyo social y mala calidad de liderazgo	11
2.3.4. Escasas compensaciones del trabajo	11
2.3.5. Doble presencia	11
2.4. Riesgos Psicosociales	12
2.4.1. Estrés Laboral	13
2.4.2. Síndrome de Burnout	13
2.4.3. Acoso psicológico laboral	14
2.5. Evaluación de Riesgos Psicosociales	14
2.5.1. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador	15
2.6. Prevención de Riesgos Psicosociales	15
2.7. Fundamentación legal: Prevención de Riesgos Psicosociales en Ecuador	16
2.7.1. Constitución de la República del Ecuador	17
Artículo 11	17
Artículo 33	17
Artículo 47	17
Artículo 226	18
Artículo 325	18
Artículo 326	18
2.7.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	19
Convenio 100	19
Convenio 111	19
Convenio 156	19
2.7.3. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	20
Artículo 23	20

2.7.4. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	20
Artículo 11	20
Artículo 18	21
Artículo 26	21
2.7.5. Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082, Expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral	21
Artículo 9	21
2.7.6. Acuerdo N° 60 Plan Plurinacional para eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica-Cultural	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1. Tipo de investigación	23
a. Descriptiva	23
b. Cuantitativa	23
3.2. Métodos	23
a. Inductivo	23
b. Deductivo	23
c. Analítico-Sintético	24
3.2.1. Evaluación	24
3.3. Instrumentos	24
3.4. Población y muestra	24
3.4.1. Población de estudio	24
3.4.2. Muestra de Estudio	25
3.5. Matriz Diagnóstica	26
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	28
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
5.1. Conclusiones	45
5.2. Recomendaciones	46
CAPÍTULO VI: PROPUESTA ALTERNATIVA	48
6.1. Título de la Propuesta	48
GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	48
Justificación e Importancia	48
6.2. Fundamentación de la propuesta	49

6.3. Objetivos	50
6.3.1. Objetivo General	50
6.3.2. Objetivos Específicos	51
6.4. Ubicación sectorial y física	51
GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	53
Objetivos	54
Objetivo General	54
Objetivos Específicos	54
Ámbito de aplicación	54
Responsables y funciones	54
Responsables	54
Funciones	55
Ámbito de aplicación	56
Actividades preventivas de la Guía	56
Eje temático 1: VIH-SIDA	58
a. Sensibilización:	58
Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial	63
Eje temático 2: Riesgos psicosociales	64
Eje temático 3: Estrategias preventivas ante factores de riesgo psicosocial	65
GLOSARIO	67
Anexo 1: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo	72
Anexo 2: Socialización del Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial a los colaboradores del GAD Mira	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo</i>	28
Tabla 2: <i>Dimensión 2. Desarrollo de Competencias</i>	29
Tabla 3: <i>Dimensión 3. Liderazgo</i>	30
Tabla 4: <i>Dimensión 4. Margen de Acción y Control</i>	31
Tabla 5: <i>Dimensión 5. Organización del Trabajo</i>	32
Tabla 6: <i>Dimensión 6. Recuperación</i>	33
Tabla 7: <i>Dimensión 7. Soporte y Apoyo</i>	34
Tabla 8: <i>Dimensión 8. Otros Puntos Importantes</i>	35
Tabla 9: <i>Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio</i>	36
Tabla 10: <i>Dimensión 8.2. Acoso Laboral</i>	37
Tabla 11: <i>Dimensión 8.3. Acoso Sexual</i>	38
Tabla 12: <i>Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo</i>	39
Gráfico 12: <i>Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo</i>	39
Tabla 13: <i>Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo</i>	40
Tabla 14: <i>Dimensión 8.6. Doble presencia (Laboral-Familiar)</i>	41
Tabla 15: <i>Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional</i>	42
Tabla 16: <i>Dimensión 8.8. Salud Auto percibida</i>	43
Tabla 17: <i>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</i>	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: <i>Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo</i>	28
Gráfico 2: <i>Dimensión 2. Desarrollo de Competencias</i>	29
Gráfico 3: <i>Dimensión 3. Liderazgo</i>	30
Gráfico 4: <i>Dimensión 4. Margen de Acción y Control</i>	31
Gráfico 5: <i>Dimensión 5. Organización del Trabajo</i>	32
Gráfico 6: <i>Dimensión 6. Recuperación</i>	33
Gráfico 7: <i>Dimensión 7. Soporte y Apoyo</i>	34
Gráfico 8: <i>Dimensión 8. Otros Puntos Importantes</i>	35
Gráfico 9: <i>Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio</i>	36
Gráfico 10: <i>Dimensión 8.2. Acoso Laboral</i>	37
Gráfico 11: <i>Dimensión 8.3. Acoso Sexual</i>	38
Gráfico 12: <i>Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo</i>	39
Gráfico 13: <i>Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo</i>	40
Gráfico 14: <i>Dimensión 8.6. Doble presencia (Laboral-Familiar)</i>	41
Gráfico 15: <i>Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional</i>	42
Gráfico 16: <i>Dimensión 8.8. Salud Auto percibida</i>	43
Gráfico 17: <i>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</i>	44

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue realizar una investigación de campo a través de la aplicación del cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio de Trabajo para el diagnóstico de los riesgos psicosociales en los colaboradores del GAD Mira.

Los riesgos psicosociales comprenden aquellas insuficiencias tanto en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, los que pueden generar afectaciones psicológicas, físicas y sociales, se puede presentar el estrés laboral, el agotamiento o a un grado más alto la depresión. El riesgo psicosocial no es independiente debido a que se origina en los factores de riesgo psicosocial, que son aquellas características de las condiciones de trabajo que influyen en la salud de los empleados. Los factores de riesgo psicosociales son los aspectos intralaborales, los externos a la organización y las condiciones individuales del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y desempeño de las personas.

La investigación inició con la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial que permitió identificar las dimensiones y sub dimensiones de los riesgos psicosociales que presentan mayor incidencia en los colaboradores de la institución pública en la que se delimita esta indagación. Tras estos resultados, se estructuró el programa Prevención de Riesgos Psicosociales, por último, se entregó el informe final de este trabajo.

Palabras clave: factores psicosociales, riesgos psicosociales, clima laboral, estrés laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to carry out a field investigation through the application of the psychosocial risk assessment questionnaire proposed by the Ministry of Labor for the diagnosis of Psychosocial Risk Factors in GAD employees.

Psychosocial risks include those situations or events that can generate negative or positive consequences on the employee's behavior both within the organization and in any other context. According to WHO (2013), “psychosocial risk factors include intra-labor aspects, those external to the organization and individual worker conditions, which in a dynamic interrelation, through perceptions and experiences, influence the health and performance of the people” (p. 45).

The investigation began with the application of the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire that allowed identifying the dimensions and subdimensions of the psychosocial factors that have a greater impact on the employees of the public institution in which this research is delimited. Following these results, the Psychosocial Risk Prevention program was structured through pedagogical educational support and, finally, the final report of this inquiry was delivered.

Key words: psychosocial factors, psychosocial risks, work environment, work stress.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales constituyen la realidad a la que se exponen los colaboradores de las diferentes instituciones, organizaciones o empresas tanto públicas como privadas en la actualidad. Estos comprenden los factores que ponen en riesgo la integridad física o mental del ser humano, por este motivo el objetivo general de este trabajo fue realizar una investigación de campo a través de la aplicación del cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio de Trabajo para el diagnóstico de los Riesgos Psicosociales en los colaboradores del GAD Mira, cuyos resultados permitieron plantear un programa de prevención de riesgos psicosociales.

Dentro del capítulo I, se expone la formulación del problema y los antecedentes con el fin de justificar los objetivos de este estudio.

Asimismo, en el capítulo II, se describe el marco teórico constituido por conceptos y definiciones, además del marco legal ecuatoriano que ampara al trabajador ante los factores psicosociales.

Por otro lado, esta investigación es de carácter bibliográfico, exploratorio, descriptivo y cuantitativo perfeccionado por los métodos inductivo, deductivo y analítico-sintético usados en las técnicas e instrumentos aplicados, elementos que conforman el capítulo III.

Por consiguiente, el análisis e interpretación de resultados se expone en el Capítulo IV, además del cuestionario del riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo aplicado al personal del GAD Mira.

El capítulo V abarca las conclusiones a las que nos permitió llegar este estudio acompañadas de las respectivas recomendaciones.

La propuesta alternativa se despliega en el capítulo VI, donde se detalla las actividades a través de las que se logró conseguir los objetivos trazados. Y por último, el documento finaliza con la bibliografía empleada y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones de trabajo que tienen una relación entre sí, estas situaciones pueden influir de manera positiva o negativa en los colaboradores, es decir, si las correlaciones entre los contextos laborales y el empleado son positivas, tendría lugar a una satisfacción laboral. Ahora bien, si la interacción es negativa puede repercutir en la salud mental, física, asimismo afectar el rendimiento y desarrollo de la organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1984, define los riesgos psicosociales como: *“Aquellas interacciones que se dan por una parte entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de su organización, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”* (Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, 1984).

1.2. Planteamiento del problema

Pesquisas recientes han descubierto que los contextos laborales pueden afectar, o poner en riesgo la salud mental y física de los colaboradores, influyendo en el trabajo de los mismos, de modo que la evaluación continua de los riesgos psicosociales en cada ámbito laboral es necesaria.

En el GAD Mira, se aprecia cierto malestar emocional, laboral y físico en diferentes áreas de trabajo, lo que se podría considerar como factores de riesgos psicosociales, producidos por la falta de desarrollo de habilidades, puesto que en el trabajo los empleados no poseen probabilidades de desarrollar sus destrezas y conocimientos ya sea porque tienen un trabajo monótono, de igual modo la toma de decisiones en cuanto a cómo desarrollar la tarea asignada no depende de ellos, sino más bien de su inmediato superior, otro factor que influye es la carencia de apoyo social, los colaboradores en algunos casos trabajan de forma aislada, sin ayuda de un supervisor o superior, además es frecuente que tengan tareas mal definidas, o con poca información de cómo desenvolverse, asimismo las escasas compensaciones del trabajo son características de preocupación e inseguridad al no saber si volverán a ser contratados, si se dan cambios de puesto contra su voluntad, o el sueldo es muy bajo.

1.3. Formulación del problema

¿Cuáles son los riesgos psicosociales de los colaboradores del GAD Mira?

1.4. Delimitación

1.4.1. Unidades de Observación

Esta investigación estuvo dirigida a los colaboradores del GAD Mira.

1.4.2. Delimitación Espacial

Este estudio se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Mira, ubicado en la parroquia Mira, en la Calle León Rúales, de la ciudad de Mira.

1.4.3. Delimitación temporal

La investigación se ejecutó en el período febrero- noviembre 2019.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Diagnosticar los riesgos psicosociales de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Mira.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Realizar una investigación de campo a través de la aplicación del cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio de Trabajo.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Mira.
- Socializar los resultados de la investigación a los Directivos del GAD.

1.6. Justificación

Identificar los riesgos psicosociales en cualquier ámbito laboral se ha vuelto importante y necesario, debido a que se determina las situaciones de riesgo que puede tener el empleado, no obstante, es necesario especificar la obligatoriedad de realizar un seguimiento del riesgo psicosocial en vista de que en el Ecuador por parte del Ministerio de Trabajo (2018), en la normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral según el acuerdo ministerial 082 en su artículo 9 dice:

Del programa de prevención de riesgos psicosociales.- En todas las empresas e instituciones públicas o privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidad en el ámbito laboral. Dicho programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto (pag.123).

Ante esta realidad se plantea hacer el diagnóstico de los riesgos psicosociales para determinar qué factores son los que están influyendo a nivel físico, emocional y laboral en

los trabajadores, adicionalmente, se pretende desarrollar la guía de estrategias de prevención de riesgos psicosociales, constandingo temáticas como: protocolos de actuación ante riesgos detectados, promoción de ambientes de trabajo saludables, estilo de vida saludable, técnicas de relajación para el estrés laboral entre otras.

La guía de prevención de riesgos psicosociales favorece a los colaboradores del GAD, y a la vez beneficia a la institución debido a que disminuye la incidencia de enfermedades ocupacionales, salvaguardando la salud tanto física, psíquica y la seguridad de estos.

La guía de estrategias será destinada a los siguientes beneficiarios:

- El personal de Talento Humano quiénes están encargados de evaluar los riesgos psicosociales regularmente, en vista de que por medio del programa de prevención tendrán un plan de acción para eliminar o controlar los riesgos.
- El personal en general del GAD, quienes generarán una cultura de prevención de riesgos psicosociales, mejorando la calidad del clima laboral, aumentando su bienestar psicológico y físico además de generar una buena producción a la organización.
- Los usuarios, quienes recibirán un mejor servicio de modo que se satisfagan las necesidades por las que acuden al GAD.

La propuesta es factible porque existen los conocimientos básicos y necesarios para el desarrollo de la guía de prevención, mismo que será sustentado por la amplia bibliografía existente; así mismo existe la predisposición por parte de las autoridades del GAD, quienes están en la obligación de evaluar los riesgos psicosociales de acuerdo con la normativa vigente que ampara a los colaboradores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Riesgos Psicosociales

En la actualidad la evaluación de los riesgos psicosociales se encuentra en apogeo, con el fin de mantener el bienestar de los empleados, como un derecho más que los respalda, es por eso que tanto empresas privadas como públicas deben cumplir con dicha evaluación anualmente. No obstante, es preciso mencionar que estos aspectos psicosociales se los relaciona de tres formas: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales, para luego determinar si en el ámbito laboral está presente ya sea un factor psicosocial, un riesgo, o a su vez riesgo psicosocial que vendría a ser un daño.

2.2. Factores Psicosociales

Se describen a los entornos organizacionales que pueden repercutir de manera negativa como positiva. Esto es, cuando se presenta un estilo de liderazgo adecuado, un mejor clima laboral, una buena cultura corporativa, con un grado de satisfacción laboral alto en los colaboradores, lo que significa que el entorno influye de manera positiva, empero, si las características del trabajo no son apropiadas repercuten negativamente en los empleados, entre ellos se puede mencionar: insatisfacción laboral, problemas de adaptación, etc.

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos (Moreno Jiménez, 2011, pág. 38).

Por otro lado, Hurtado Pardos (2017), recalca la importancia de las definiciones descritas por el Ministerio de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud como:

Aquellas interacciones que se dan por una parte entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de su organización, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (pág. 23).

Los Factores psicosociales son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Fernández López, 2015, pág. 138).

Para comprender de mejor manera cuales serían los factores psicosociales a continuación se explican algunos de ellos.

2.2.1. Clima Laboral

Es definido como: “Los factores ambientales percibidos de manera consciente por las personas que trabajan en las organizaciones, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y pautas de comportamiento” (Peralta, 2007, pág. 45).

Continuando con las narraciones del autor un buen clima laboral se relaciona directamente con el correcto desempeño de la organización, armonía del trabajo, satisfacción laboral, contar con un liderazgo de calidad etc., a pesar de ello, si sucede lo contrario aqueja de forma negativa la salud de los empleados.

2.2.2. Cultura Corporativa

Aunque la cultura corporativa es difícil de definir un investigador lo define como: "los

valores compartidos, creencias y normas que tienen los miembros de la organización” (Acosta Guzmán, 2015, pág. 163).

Para una buena comprensión acerca de este tema, se puede determinar que en los tiempos actuales las organizaciones buscan ser incomparables debido a la imagen que dan a conocer a la sociedad, una buena imagen corporativa tendrá que basarse en el trabajo conjunto que plasmen como organización, si bien es cierto, de la misma manera se indica que si las normas, valores o creencias no se hallan específicas o claras dentro de la organización es causa clave de riesgo.

2.2.3. Liderazgo en las Organizaciones

El liderazgo es definido como “el intento por emplear tipos de influencia no coercitivos para motivar a los individuos a lograr una meta” (Escandon Barbosa, 2016, pág. 138).

Dirigir a las personas en una empresa sobrelleva una gran responsabilidad, de no ser así, se convierte en riesgo, primordialmente debido al incumplimiento de las metas y objetivos presentados por el líder, lo que significa que el equipo de trabajo realice sus actividades laborales inadecuadamente, provocando que el desempeño y desarrollo de la organización se vea estancada o a su vez con pérdidas.

2.3. Factores de Riesgo Psicosocial

Es una gran ventaja que los factores psicosociales influyan de manera positiva tanto para los colaboradores como para el ámbito laboral, de cierto modo ayuda en el desarrollo de la organización, sin embargo, cuando estos factores repercuten de forma negativa en los trabajadores representa, un daño tanto físico, psíquico y laboral, entonces esto se conoce como factor psicosocial de riesgo.

Según Charria, Sarsosa, & Arenas (2011), “los factores psicosociales constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y psicológico” (pág.56).

Como consecuencia de estos riesgos podemos mencionar los siguientes: ausentismo, insatisfacción laboral acompañada de bajo desempeño entre otras características que afectan en gran manera el desenvolvimiento adecuado de la organización.

Los factores psicosociales de riesgo están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía. La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral, no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro (Moreno Jiménez, 2011, pág. 24)

De cierta manera se refieren a las situaciones organizacionales cuando existe una posibilidad de tener efectos nocivos en la salud y la seguridad del empleado, cuando intervienen como elementos desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

“Los factores de riesgo psicosocial más comunes son los relacionados con el contenido laboral, las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, las relaciones interpersonales y la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros” (Hurtado Pardos, 2017, pág., 98).

Algunos de los factores de riesgo psicosocial se explican a continuación.

2.3.1. Exceso de exigencias psicológicas del trabajo

El exceso de exigencias está presente una vez que el empleado debe cumplir una tarea asignada de manera rápida e irregular, lo que puede ocasionar en el peor de los casos que no pueda terminarla, esto a su vez conlleva terminar el trabajo en casa, además entre otras

situaciones se considera que no puede expresar sus sentimientos libremente, discutir sobre condiciones laborales de la organización, formando en él un malestar psicológico que puede influir en el desarrollo personal de su trabajo.

2.3.2. Falta de influencia y de desarrollo en el trabajo

El malestar en los colaboradores se presenta cuando no tienen control de decisión al ejecutar las tareas, que métodos usar para desarrollarlas, asimismo no pueden decidir en qué momento tener un descanso y la incomodidad es más, si el ámbito laboral no admite el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades propias del empleado, en otras palabras, el lugar de trabajo se vuelve monótono lo que es probable que no existan nuevos aprendizajes para alcanzar conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse en el puesto asignado.

2.3.3. Falta de apoyo social y mala calidad de liderazgo

El buen desenvolvimiento de una organización laboral depende mucho de las características de un buen líder, no obstante trabajar sin tener el apoyo de los superiores o compañeros/as, influye de forma negativa en la satisfacción personal del colaborador, como también se evidencia una mala imagen de la cultura corporativa de la organización.

2.3.4. Escasas compensaciones del trabajo

Este factor de riesgo comprende varias situaciones, entre ellas: incertidumbre por renovación del contrato, cambio de puesto en contra de su voluntad o sin previo aviso, tratos injustos, poco o ningún reconocimiento laboral, del mismo modo recibir un sueldo muy bajo.

2.3.5. Doble presencia

“La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe

organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales” (López, Tapia, Parra, & Sánchez, 2018, pág. 34).

2.4.Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales se irán presentando dependiendo del grado perjudicial que posean para afectar la salud de los trabajadores y la continuidad con la que se vayan desarrollando, por ende, generando algunas dificultades fisiológicas: problemas gastrointestinales, hipertensión, tensiones musculares, molestias cardiacos etc. Asimismo, afectaciones psicológicas como: cuadros de ansiedad, estrés cognitivo, y en un grado más alto depresión y el conocido burnout.

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, y tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante (Giner, 2012, pág. 78).

Las contrariedades de los riesgos psicosociales no se encuentran en el colaborador o empleado, debido a que pueden estar presentes en el medio, donde resaltan las condiciones de riesgo a causa de un incorrecto diseño y organización del trabajo.

Gil-Monte (2012), refiere que “Los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores” (pág. 67).

Siguiendo el texto de Gil Monte (2012), existen colaboradores que exteriorizan una capacidad de resiliencia superior al resto de sus compañeros, es decir poseen más posibilidades de sobresalir del entorno riesgoso que se presente, por consiguiente si llegara a existir afectación en su salud y seguridad esta sería en un nivel menor, ahora bien, hay personas que debido a motivos externos no cuentan con las mismas cualidades necesarias

para sobrellevar esas situaciones, y para ellos el riesgo puede considerarse alto, es así que los protocolos de actuación y evaluaciones deben ser frecuentes, determinando un cambio en el entorno con nuevas condiciones de trabajo adecuadas.

2.4.1. Estrés Laboral

“Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (OIT, 2016, pág. 76).

Este tipo de estrés se desenvuelve al presentarse una desmotivación del colaborador en el puesto de trabajo, el nivel de complejidad que afronta para esta persona es muy grande, por lo que le es imposible poder resolverla, llevándose a cabo la sintomatología del estrés a través de reacciones fisiológicas tales como: Cefaleas, ritmo cardiaco acelerado, fatiga, temblores, etc., y, emocionales entres estos: sentimientos de culpa, desesperación, tristeza, angustia etc.

2.4.2. Síndrome de Burnout

El síndrome está definido como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo y hacia el propio rol profesional, el síndrome no debe identificarse con estrés psicológico, debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores) (Cruz & Puentes, 2017, pág. 38).

El síndrome de burnout denota una gran diferencia con el estrés laboral debido a que en esta situación el colaborador presenta un agotamiento laboral profundo, lo que no le permite desempeñar su cargo o trabajo de ninguna manera por su entorno laboral, y las condiciones de trabajo inadecuadas, ahora bien si la intervención no es inmediata y su frecuencia aumenta, se comprometen otras áreas de su vida personal como es en el ámbito social y familiar, los síntomas más comunes que se pueden presentar son la depresión y ansiedad.

2.4.3. Acoso psicológico laboral

El acoso laboral ha estado presente desde los tiempos antiguos y en la actualidad continúa, a pesar de los cambios que ha habido en los ámbitos laborales, para los colaboradores aun es difícil denunciar este tipo de acoso debido a las necesidades que les exige mantenerse en su lugar de trabajo. El acoso puede darse a conocer por las siguientes situaciones: edad avanzada, que predispone al hostigamiento del empleador para poner su renuncia, o cambio de puesto a otro que no le corresponde, logrando el desmotivado del empleado.

En muchas ocasiones el trabajador sufre las consecuencias de la violencia en el entorno de trabajo, y ésta es una violencia que a veces no se representa con agravios físicos, y tampoco con manifestaciones de naturaleza sexual o discriminatoria, sino que, en cambio, lo hace contra la estabilidad psicológica del empleado hasta conseguir su degradación y aniquilación, siendo las consecuencias de este Acoso para el trabajador, aún sólo perteneciendo al plano psicológico, infinitas en sus ramificaciones, ya contra su salud, ya contra su vida personal, familiar y laboral (Salvador, 2018, pág. 76).

2.5. Evaluación de Riesgos Psicosociales

En la actualidad la normativa legal expresa, garantizar la salud y seguridad del trabajador, por ende, como empresarios deben cumplir con esta normativa dando bienestar en todos los ámbitos respectivos, para ello se evalúa a los colaboradores de la empresa, determinando que riesgos se encuentran, para luego implementar el programa de prevención, donde se deben dar cambios, con el fin de reducir o aminorar los efectos lesivos en la salud y seguridad de los empleados.

Con este mismo fin, Giner (2012), argumenta que,

Los principios generales en los que debe inspirarse el cumplimiento del deber de protección, y que son: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se pueden evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción y a reducir los efectos de este en la salud (pág. 79).

Al momento de realizar una evaluación es necesario hacer una categorización de las actividades laborales que cada empleado realiza para la identificar si cada actividad corresponde al puesto de trabajo asignado, de no ser así se evidencia un factor psicosocial negativo. El proceso de evaluación cuenta con el análisis del riesgo, identificando si el peligro es considerable o no, además es necesario señalar la tolerabilidad del riesgo, es decir, como se había mencionado anteriormente existen colaboradores capaces de tolerar el riesgo que se presente, tomando en cuenta que en una evaluación futura los riesgos deben ser completamente mínimos.

Rodríguez & Rozo (2013), identifican que:

A pesar de la claridad conceptual y las evaluaciones realizadas se siguen presentando los riesgos y las consecuencias de estos no solo en el trabajador sino también en su desempeño y en sus familias. De igual forma, se ve afectado el clima organizacional en la medida que se deterioran las relaciones interpersonales con compañeros y jefes, dificultando la dinámica de la organización (pág.47).

2.5.1. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

“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” (Ministerio de Trabajo, 2018, pág. 45).

“El cuestionario evalúa factores de riesgo psicosocial que pueden producir daño a la salud del trabajador proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, constituyendo un punto de partida para evaluaciones específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias” (Ministerio de Trabajo, 2018, pág. 45).

2.6.Prevenición de Riesgos Psicosociales

Prevenir riesgos psicosociales en los ámbitos laborales, considera dar la seguridad y bienestar que el empleado requiere, igualmente en las siguientes evaluaciones anuales se

debe determinar qué factores de riesgo aún no se pueden evitar, y realizar protocolos de acción para que el desarrollo de la organización se mantenga e incluso avance.

La Prevención de Riesgos Laborales es fundamental porque la vida de las personas, su salud tanto física como psicológica son derechos irrenunciables de las personas y bienes a proteger. La cuestión es que la mayor parte de los accidentes se podría evitar con las medidas de prevención adecuadas, por ello la prevención debe ser una prioridad en materia de seguridad laboral (Fernández López, 2015, pág. 230).

En una investigación más reciente Leyton Pavez, Valdés Rubilar, & Huerta Riveros (2017), sugieren que,

La prevención y promoción de la salud de las personas en el trabajo debe ser una prioridad para todo tipo de organización. Por lo que las instituciones de salud pública dentro de las estructuras y políticas de la institución deberían definir estrategias e implementar acciones específicas de mejora continua, enfocadas en el análisis de los riesgos a que están expuestas las personas en su lugar de trabajo, y, por lo tanto, velar por la salud y bienestar de las personas (pág.86).

La Organización Internacional del Trabajo junto con la Organización Mundial de la Salud actúan en el marco legal en la prevención de riesgos laborales, el primero expresa estatutos que están establecidos dentro del reglamento jurídico de cada país, mientras que la OMS, realiza investigaciones de aquellas características que tienen relación con la salud de los empleados, teniendo como fin promocionar y resguardar la salud y el bienestar de los trabajadores, dando a conocer estrategias preventivas tanto para el medio ambiente como para el ámbito laboral.

2.7. Fundamentación legal: Prevención de Riesgos Psicosociales en Ecuador

La importancia de evaluar, prevenir e intervenir los riesgos psicosociales, toma mayor relevancia en el ámbito laboral. Diagnosticar y prevenir los riesgos es una de las obligaciones que tienen las empresas tanto públicas como privadas, debido a la relación

existente entre las condiciones de trabajo y la salud del empleado, es por ello que decretaron leyes, convenios, códigos y acuerdos que respaldan los derechos de los trabajadores.

2.7.1. Constitución de la República del Ecuador

Artículo 11

Dentro del título II que atañe a los derechos, capítulo primero, principios de aplicación de los derechos, corresponde específicamente a distintos principios que deben ser respetados en cuanto a todos los derechos que las personas poseen, es decir:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y a la vez todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 25).

Artículo 33

En el título II, Derechos, capítulo segundo, Derechos del buen vivir, sección octava, Trabajo y seguridad social, Art. 33, señala:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pag.34).

Artículo 47

En el título II, Derechos, capítulo tercero, sección sexta, personas con discapacidad Art. 47, describe:

“El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pag.41).

Artículo 226

En el título IV, Participación y Organización del Poder, capítulo séptimo, Administración Pública, sección primera, sector público Art. 226, menciona:

Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras y servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y las Ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pag.134).

Artículo 325

En el título I, del Régimen de Desarrollo, capítulo sexto, sección tercera, de formas de trabajo y su retribución Art. 325, refiere:

“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pag.175).

Artículo 326

En el título I, del Régimen de Desarrollo, capítulo sexto, sección tercera, de formas de trabajo y su retribución Art. 326, numeral 5 relata:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pag.175).

2.7.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

“La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres” (OIT, 1996-2019, pág. 34).

Dichas normas establecidas por la OIT se dividen en convenios, estos instituyen los principios básicos que corresponden utilizar los países que lo confirman.

Convenio 100

“Convenio referente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (OIT, 1951, pág.12).

Convenio 111

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en su artículo 1 (a) refiere que:

El término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958, pág.13).

Convenio 156

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, en su Artículo 1 literal 1 señala que:

“El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” (OIT, 1983, pág. 14).

2.7.3. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Artículo 23

En el título III del Régimen Interno de Administración del Talento Humano, en su Capítulo 1 de los Deberes, Derechos y Prohibiciones, Art. 23.

“Derechos de las servidoras y los servidores públicos, entre ellos están: tener estabilidad en su puesto, percibir un sueldo justo, gozar de jubilación, gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos, no ser discriminado/a en el ejercicio de sus derechos etc.” (LOSEP, 2010, pág.35).

2.7.4. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 11

En el capítulo III de la Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo-Obligaciones de los Empleadores, Art.11, refiere:

En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. (Acuerdo de Cartagena 584, 2006, pág.5).

Artículo 18

Dentro del capítulo IV de los derechos y Obligaciones de los Trabajadores, Art. 18:

“Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar” (Acuerdo de Cartagena 584, 2006, pág.6).

Artículo 26

En el capítulo V de los trabajadores objeto de protección especial, Art.26:

El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias. (Acuerdo de Cartagena 584, 2006, pág.8).

2.7.5. Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082, Expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

Artículo 9

Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto. (Acuerdo Ministerial 082, 2017, pág.123).

2.7.6. Acuerdo N° 60 Plan Plurinacional para eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica-Cultural

Acuerdo N° 60, Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República, considerando:

Que, La Convención Internacional en Contra de todas formas de Discriminación Racial, aprobada por Naciones Unidas en 1965 y ratificada por el Estado Ecuatoriano, determina que la Discriminación Racial, en el marco del derecho internacional (Naciones Unidas), denotará toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivo de raza, color, linaje, origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce, o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Acuerdo N° 60, 2009, pag.1).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

En la presente investigación se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

- a. Descriptiva.** - Es descriptiva debido a que se sometió a análisis al personal para determinar cuáles son los riesgos psicosociales y describir de forma detallada las causas y efectos de los riesgos encontrados.

- b. Cuantitativa.-** Trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizados pueden estar los riesgos psicosociales en todo el personal mediante la búsqueda de resultados que serán analizados y tabulados.

3.2. Métodos

- a. Inductivo.** - El método inductivo permitió un análisis ordenado, coherente y lógico del objeto de investigación en este caso los riesgos psicosociales en el personal del GAD.

- b. Deductivo.** - Este método facilitó el análisis e identificación de las posibles causas que están desarrollando esta problemática las cuales son: escasas capacitaciones, falta de recursos materiales para desenvolverse adecuadamente en el área de trabajo. Debido a que se partió de los hechos que suceden en el centro de investigación, para luego generalizarlo, con el propósito de implementar estrategias que ayudaron a prevenir y disminuir el riesgo psicosocial en el personal.

- c. Analítico-Sintético.** - Este método permitió que una serie de informaciones y datos de investigación, fueran sintetizados en forma de redacción; de igual manera la información captada (bibliográfica) fue analizada para entenderla y describirla con juicio de valor y exposición personal en el Marco Teórico.

3.2.1. Evaluación

Se aplicó el cuestionario del riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo que permitirá conocer los riesgos psicosociales del personal del GAD Mira.

3.3. Instrumentos

Para poder operativizar las técnicas antes mencionadas se utilizaron los siguientes instrumentos:

-Cuestionario del Ministerio de Trabajo

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población de estudio

La población objeto está constituida por 100 personas que conforman el GAD Mira, sin embargo, el 70% realizaron la evaluación debido a que algunos no estuvieron presentes en el proceso de aplicación del cuestionario por causas externas, por lo tanto, se detalla el total de personas evaluadas.

3.4.2. Muestra de Estudio

Dirección De Trabajo	Total
Obras Públicas E Higiene	30
Administración General	6
Dirección Financiera	8
Dirección Administrativa	14
Planificación	2
Desarrollo Social	4
Ambiente	2
Otros Servicios Comunes	5
Total	71

3.5. Matriz Diagnóstica

Objetivos	Variables	Indicadores	Técnica	Público
Analizar la Carga y Ritmo de Trabajo de los colaboradores del GAD Mira.	Carga y Ritmo de Trabajo	-Exigencias de trabajo -Ritmo de trabajo -Nivel de estrés -Tiempo para trabajar	Cuestionario	Colaboradores del GAD Mira
Investigar el Desarrollo de Competencias en los colaboradores del GAD Mira.	Desarrollo de Competencias	-Conocimientos -Habilidades -Destrezas -Capacitación	Cuestionario	Colaboradores del GAD Mira
Averiguar el liderazgo de los colaboradores del GAD Mira.	Liderazgo	-Reconocimiento de trabajo -Apoyo del Jefe Inmediato -Retroalimentación del Jefe Inmediato -Resolución de conflictos	Cuestionario	Colaboradores del GAD Mira
Indagar el Margen de Acción y Control en los colaboradores del GAD Mira.	Margen de Acción y Control	-Espacios de discusión -Trabajo en Equipo -Margen de decisión -Aportes	Cuestionario	Colaboradores del GAD Mira
Analizar la Organización del Trabajo en los colaboradores del GAD Mira.	Organización del Trabajo	-Formas de comunicación -Metas y Objetivos -Respeto a personas con discapacidad -Reuniones	Cuestionario	Colaboradores del GAD Mira

Determinar el grado de recuperación de los colaboradores del GAD Mira	Recuperación	-Desgaste emocional -Pausas de periodos cortos -Horario y jornada de trabajo -Desgaste físico	Cuestionario	Colaboradores del GAD Mira
Establecer el nivel de Apoyo existente en los colaboradores del GAD Mira.	Soporte y Apoyo	-Colaboración de equipo -Sentimiento de compañerismo -Apoyo -Ayudas -Acceso a servicios médicos	Cuestionario	Colaboradores del GAD Mira

Fuente: elaboración propia

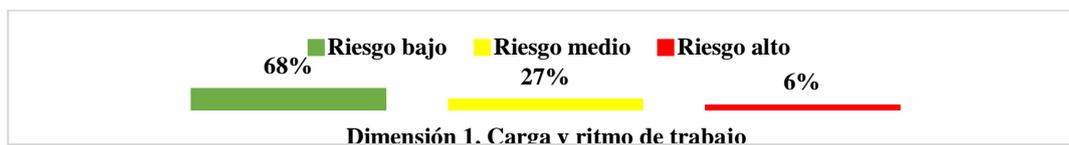
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1: Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	48	68%
Riesgo medio	19	27%
Riesgo alto	4	6%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 1: Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

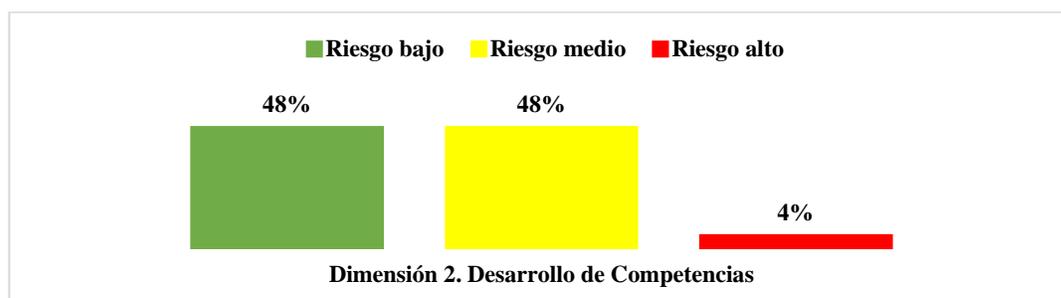
Los resultados denotan que en cuanto a la carga y ritmo de trabajo existe un 68% de riesgo bajo y 27% de riesgo medio en el GAD Mira, afirmando que los colaboradores en su mayoría pueden desenvolverse adecuadamente, mientras que el restante necesita implementar nuevas estrategias para desarrollarse eficientemente. Moreno, y otros (2018) manifiesta que los factores psicosociales constituyen las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, condiciones organizacionales con las necesidades, cultura, capacidades, situación y percepción del trabajador mismos que influyen en la salud, rendimiento y satisfacción laboral y a la vez permiten prevenir y promover la salud, aquí radica su importancia.

Tabla 2: *Dimensión 2. Desarrollo de Competencias*

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	34	48%
Riesgo medio	34	48%
Riesgo alto	3	4%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 2: *Dimensión 2. Desarrollo de Competencias*



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

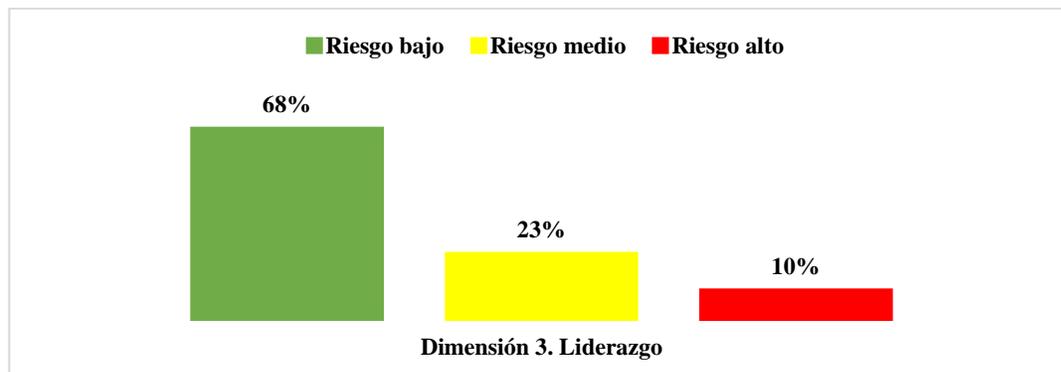
Los resultados en cuanto al desarrollo de competencias indican un 48% de riesgo bajo y un 48% de riesgo medio. Dávila & Noboa (2019), plantea que esta dimensión consiste en las “oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral” (pág. 31). Asimismo, es importante mencionar que el riesgo medio muestra un impacto potencial moderado que puede provocar efectos negativos en la salud y seguridad del empleado a mediano plazo, por lo que es necesario trabajar adecuadamente en esta área, por otro lado, el riesgo bajo de este cuestionario indica impacto potencial mínimo sobre la salud y seguridad de modo que no genera efectos nocivos a corto plazo (Ministerio del Trabajo, 2012).

Tabla 3: Dimensión 3. Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	48	68%
Riesgo medio	16	23%
Riesgo alto	7	10%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 3: Dimensión 3. Liderazgo



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

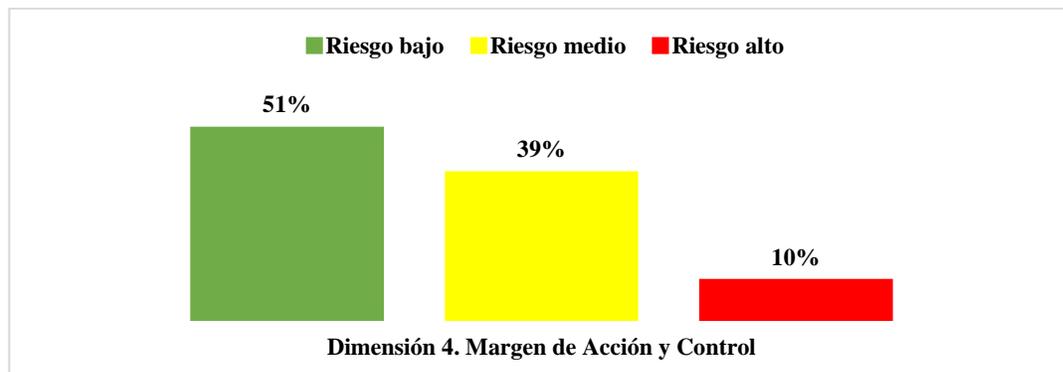
En cuanto a la dimensión de liderazgo los resultados indican que el 68% presenta un riesgo bajo, demostrando una buena dirección por parte del líder, además es necesario tomar en cuenta los dos porcentajes restantes para que en un futuro estos no tiendan a subir. El liderazgo hace referencia a la capacidad del empleador para sacar a flote a su empresa o institución siendo un colaborador más y no únicamente imponiendo órdenes. De acuerdo con Rivera & Carrillo (2018), el éxito de las mejores compañías a nivel mundial depende en gran medida del liderazgo, debido a que surge de la interrelación entre las capacidades, cualidades y necesidades del líder además de las expectativas y exigencias de sus colaboradores.

Tabla 4: Dimensión 4. Margen de Acción y Control

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	36	51%
Riesgo medio	28	39%
Riesgo alto	7	10%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 4: Dimensión 4. Margen de Acción y Control



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

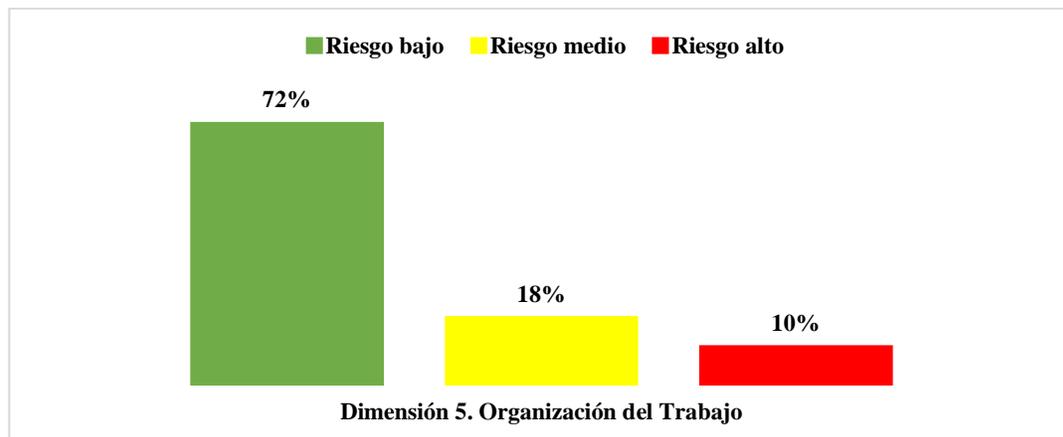
Los resultados muestran que existe un 39% de riesgo medio en esta dimensión. El margen de acción y control se refiere a la “medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)” (Gómez & Martínez, 2018, pág. 56). Por esta razón, evidentemente de este factor psicosocial depende la participación y comportamiento del colaborador en la empresa o institución.

Tabla 5: Dimensión 5. Organización del Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	51	72%
Riesgo medio	13	18%
Riesgo alto	7	10%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 5: Dimensión 5. Organización del Trabajo



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

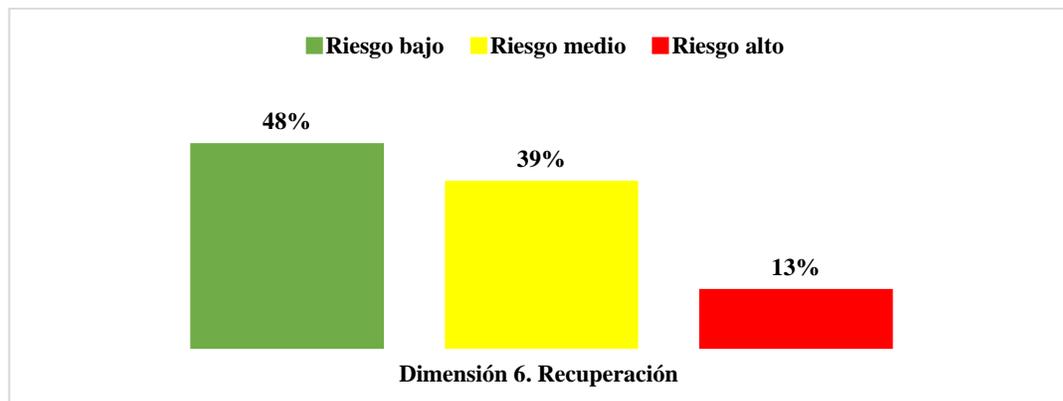
El 72% de los colaboradores evaluados indican un riesgo bajo en la dimensión de organización de trabajo, misma que se describe como la tecnología, comunicación, distribución, modalidades y demandas de trabajo. Gómez, López, & Munuera (2016), recalcan que este factor es fundamental para la consecución y cumplimiento de los objetivos organizacionales debido a que con la comunicación se evita confusiones o desacuerdos durante la toma de decisiones o ejecución de las funciones designadas a cada colaborador.

Tabla 6: Dimensión 6. Recuperación

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	34	48%
Riesgo medio	28	39%
Riesgo alto	9	13%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 6: Dimensión 6. Recuperación



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

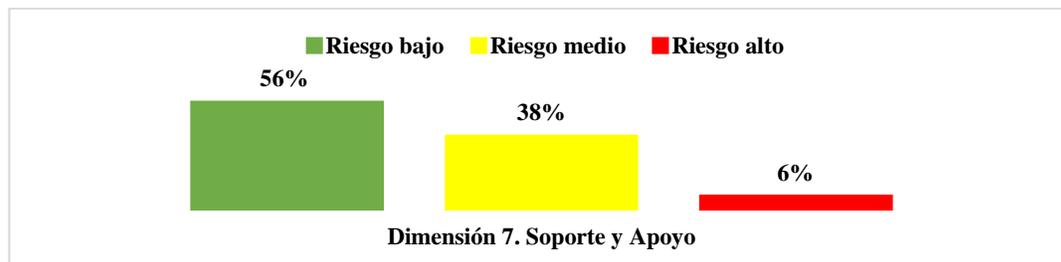
En cuanto a la dimensión de recuperación el 39% de los colaboradores evaluados indican un riesgo medio; a la vez el 13% indica un riesgo alto, la recuperación se define como el tiempo que se destina para la recuperación de energía y descanso luego de efectuar una actividad que requiere esfuerzo físico o mental, mediante actividades recreativas, de distracción o familiares. En un estudio similar concluyen que en la mayoría de instituciones tanto públicas como privadas gran parte de los colaboradores corroboran que no cuentan con tiempo suficiente de descanso y recreación, siendo el principal factor para la pérdida de motivación e interés en su trabajo (Russo & Jimenez, 2018).

Tabla 7: Dimensión 7. Soporte y Apoyo

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	40	56%
Riesgo medio	27	38%
Riesgo alto	4	6%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 7: Dimensión 7. Soporte y Apoyo



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

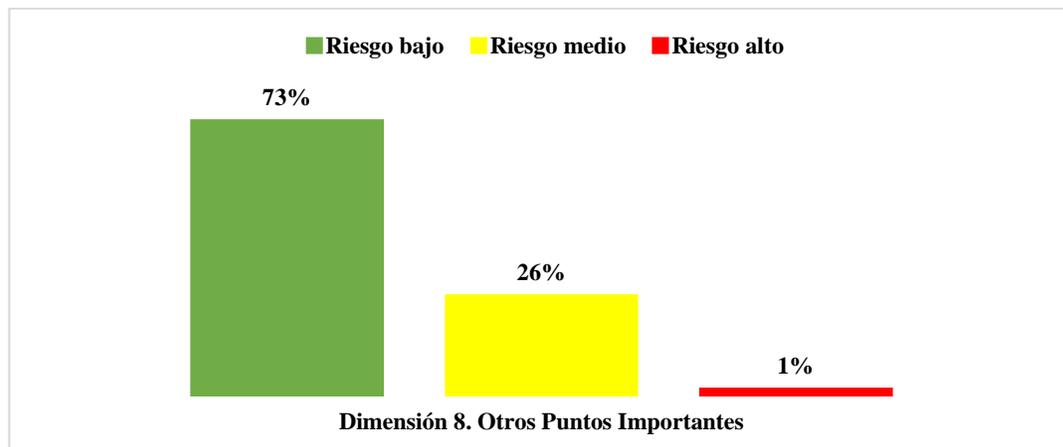
Los resultados indican que existe un 56% de riesgo bajo sin embargo es necesario tomar en cuenta el 38% de riesgo medio, en torno a la dimensión de soporte y apoyo, misma que se describe como los recursos y acciones tanto formales como informales aplicadas a los empleadores como colaboradores para facilitar la solución de conflictos en torno a temas laborales y extra-laborales. Jimenez, Caicedo, Joven, & Pulido (2015), ratifican que “las demandas actuales de trabajo, las extensas jornadas laborales y la presión social, entre otras, pueden generar en el trabajador efectos negativos como depresión, ansiedad, problemas de sueño, estrés, y por ende poca motivación, inconformismo e inestabilidad laboral” (pág. 47); por esta razón, es importante prestar atención al apoyo que como superiores se brinde al talento humano de la organización.

Tabla 8: Dimensión 8. Otros Puntos Importantes

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	52	73%
Riesgo medio	18	26%
Riesgo alto	1	1%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 8: Dimensión 8. Otros Puntos Importantes



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

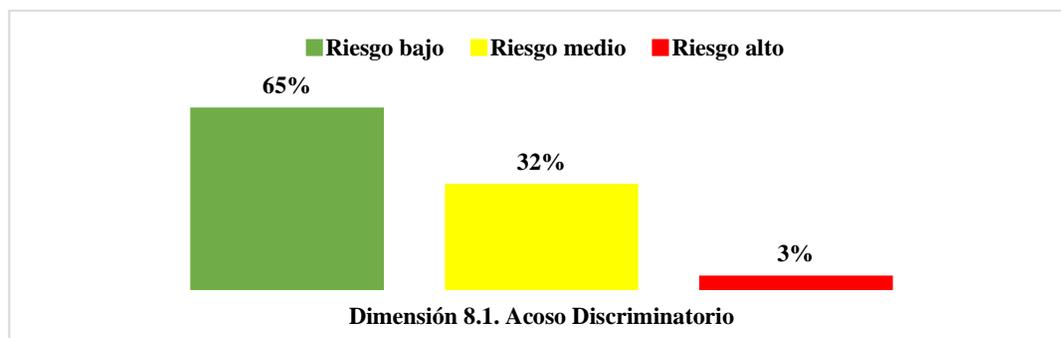
En cuanto a la dimensión de otros puntos importantes los resultados indican que existe un 73% de riesgo bajo. De acuerdo con Palacios, González, & Vélez (2019), su estudio indica que por lo general esta escala presenta baja puntuación debido a la generalización de sus ítems; sin embargo es indispensable prestar atención a las sub dimensiones que la mencionada abarca.

Tabla 9: Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	46	65%
Riesgo medio	23	32%
Riesgo alto	2	3%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 9: Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

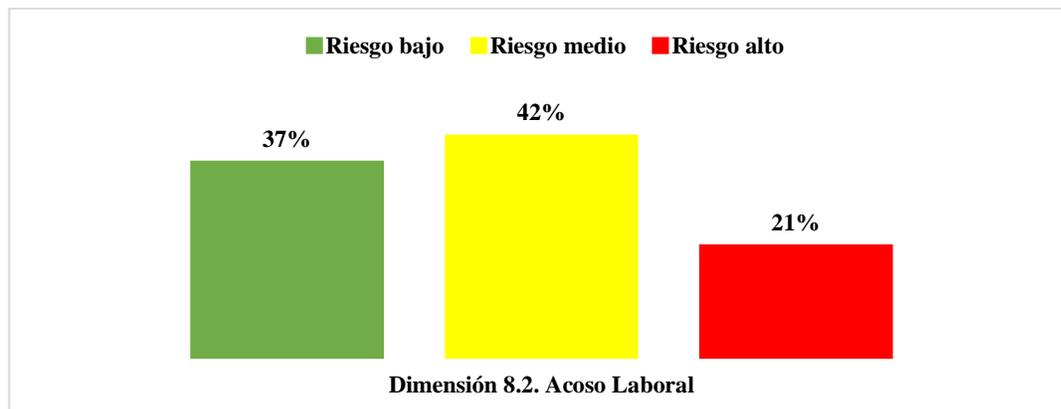
En cuanto a la sub-dimensión de acoso discriminatorio hace referencia al trato desigual o exclusión debido a la edad, género, sexo, discapacidad, etnia, idioma, religión, ideología, opinión política, entre otros. El 65% de colaboradores evaluados indican que existe un riesgo bajo, sin a pesar de ello, es necesario prestar atención ya que existe un 32% de riesgo medio estos resultados indican que en la institución usada como centro para este estudio los colaboradores se encuentran medianamente afectados. Vale indicar que Romero, Bleño, Ucros, Echeverría, & Lasprilla (2016), quienes en su investigación concluyeron que los trabajadores que conforman organizaciones públicas promueven el respeto entre sus compañeros por lo general motivados en la prevención de sanciones.

Tabla 10: Dimensión 8.2. Acoso Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	26	37%
Riesgo medio	30	42%
Riesgo alto	15	21%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 10: Dimensión 8.2. Acoso Laboral



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

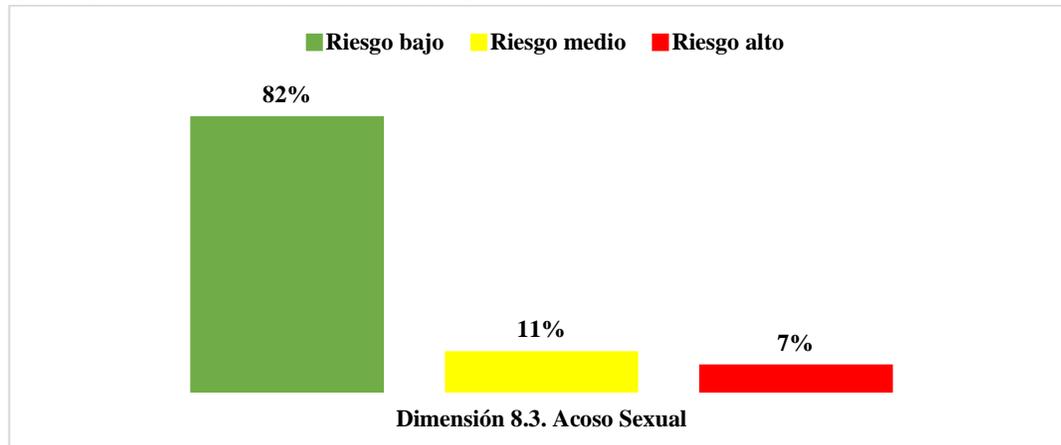
El 42% de los resultados indican que existe un riesgo medio y el 21% presenta un riesgo alto en torno a la dimensión de acoso laboral, misma que se define como el hostigamiento intencional, cruel, malicioso y repetitivo, focalizado para humillar a uno de los colaboradores o grupos de trabajadores, demostrando así que esto repercute en la vida laboral de los colaboradores, Guamán, Bejarano, & Gaibor (2017), detallan que en el Ecuador no se presta el interés pertinente a la prevención del acoso laboral, mismo que es netamente psicológico y puede desencadenar en la víctima con trastornos mentales como ansiedad y depresión que pueden llevar a renuncias o pérdida de la motivación en el lugar de trabajo.

Tabla 11: Dimensión 8.3. Acoso Sexual

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	58	82%
Riesgo medio	8	11%
Riesgo alto	5	7%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 11: Dimensión 8.3. Acoso Sexual



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

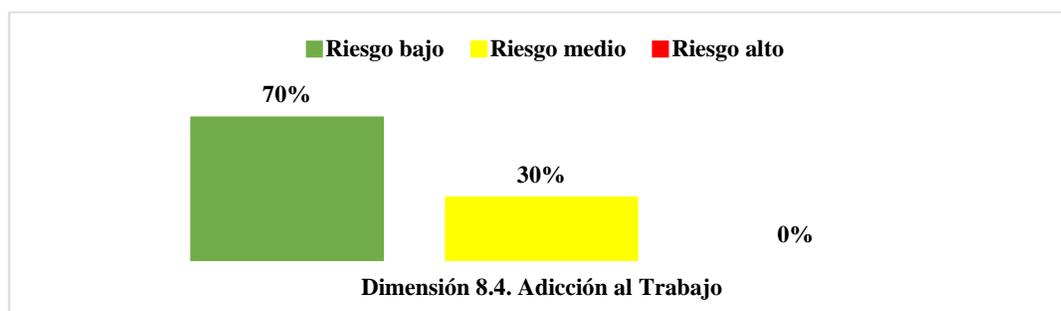
El 82% de la muestra evaluada afirma que existe un riesgo bajo de acoso sexual en la organización, centro de este estudio no obstante el 11% y el 7% implica que existen acciones que ponen en riesgo a los colaboradores. Esta dimensión se describe como las acciones e insinuaciones sexuales no deseadas que generan malestar tanto físico, moral y psicológico en la persona afectada. En nuestro país, se sanciona los actos de acoso sexual, así lo corrobora el Ministerio del Trabajo (2012).

Tabla 12: Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	50	70%
Riesgo medio	21	30%
Riesgo alto	0	0%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 12: Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo



Fuente:

elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

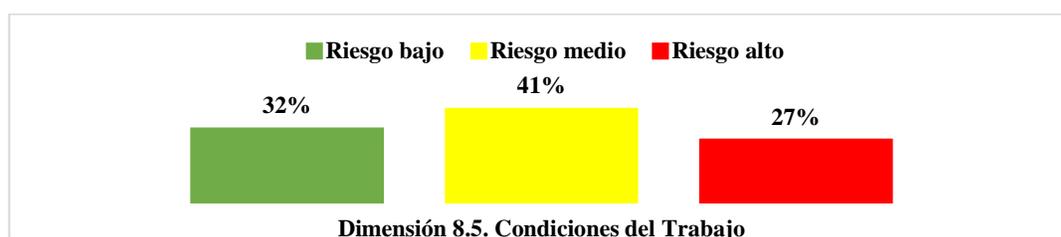
En cuanto a la sub-dimensión de adicción al trabajo los resultados indican que predomina el riesgo bajo con un 70% a pesar de ello el 30% genera un riesgo medio. Este factor se describe como la dificultad del colaborador para desconectarse de sus funciones laborales por tal razón no disfruta realizar otras actividades como familiares o sociales. Velásquez & García (2017), detallan que esta sub-dimensión se presenta en casos aislados y que usualmente es malinterpretada como el exceso de trabajo debido al deseo o necesidad de obtener remuneración extra.

Tabla 13: Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	23	32%
Riesgo medio	29	41%
Riesgo alto	19	27%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 13: Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

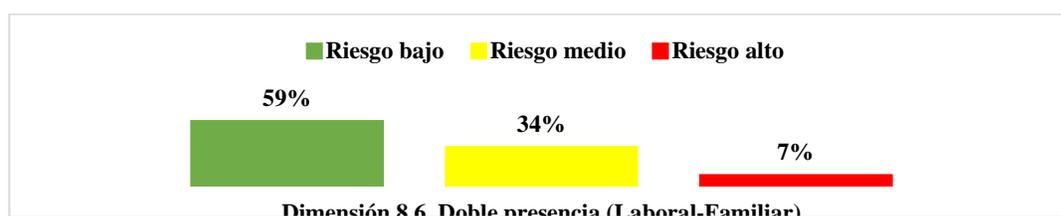
En cuanto a esta sub-dimensión el 41% de los resultados obtenidos indican un riesgo medio y el 27% denotan riesgo alto, lo que puede provocar mayor riesgo a mediano y largo plazo. Las condiciones de trabajo se describen como las condiciones ergonómicas, de seguridad e higiene que pueden afectar negativamente la salud física de los servidores. Iglesias & Loor (2019), llegaron a la conclusión que dentro de las instituciones nacionales existen las medidas preventivas ante accidentes laborales; sin embargo en algunos casos a pesar de la capacitación y recomendaciones que los colaboradores reciben en torno a este tema, son quienes ponen en riesgo su integridad sin medir las consecuencias.

Tabla 14: Dimensión 8.6. Doble presencia (Laboral-Familiar)

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	42	59%
Riesgo medio	24	34%
Riesgo alto	5	7%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 14: Dimensión 8.6. Doble presencia (Laboral-Familiar)



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

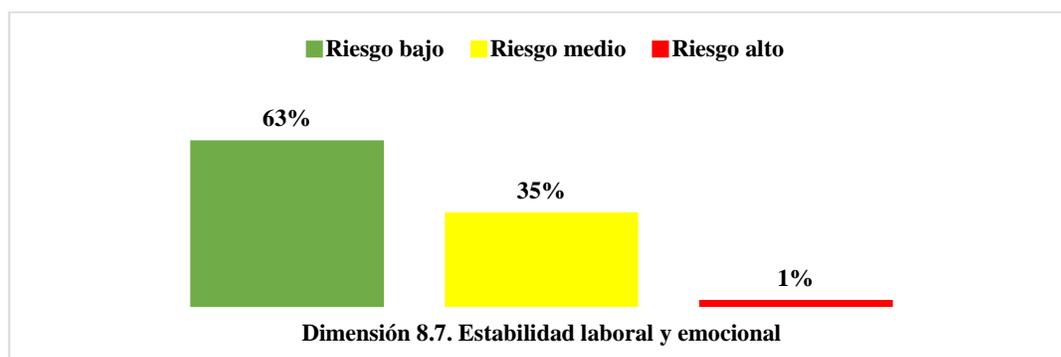
El 59% de los resultados indican que existe un riesgo bajo, en cambio el 34% demuestra riesgo medio en cuanto a la doble presencia (laboral- familiar). Esta sub-dimensión se refiere a las demandas conflictivas entre la vida personal/familiar con el trabajo. Por lo que se puede entender que el colaborador no recibe psicoeducación en torno a estrategias que le permitan afrontar los conflictos del trabajo o familia para no mezclarlos y agravar el problema. Astuhuaman (2018), detalla la necesidad de fortalecer o generar en los trabajadores herramientas que les permitan solucionar sus conflictos independientemente del contexto para evitar alteraciones en su salud física y psicológica.

Tabla 15: Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	45	63%
Riesgo medio	25	35%
Riesgo alto	1	1%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 15: Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

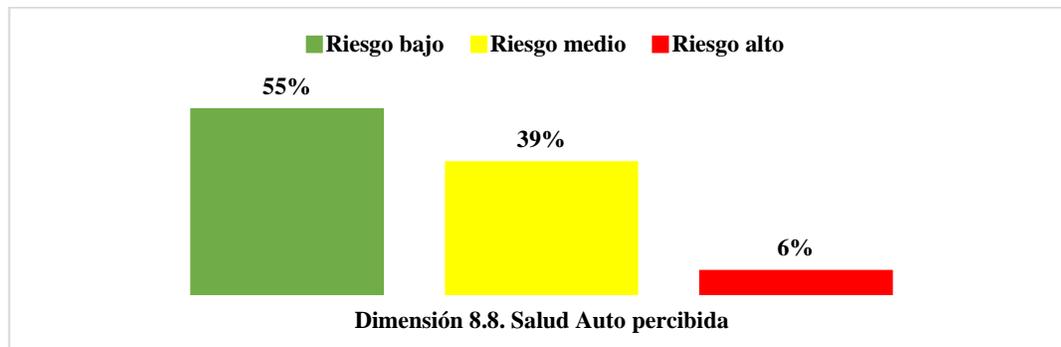
En cuanto a la estabilidad laboral y emocional los resultados indican un 63% de riesgo bajo, pero el 35% se encuentra en un punto medio, demostrando descontento con el trabajo en el que se desenvuelven los colaboradores. Esta sub-dimensión se detalla como la precarización laboral, falta motivacional e incertidumbre del futuro laboral (Gil-Monte, 2012). Los colaboradores tanto de organizaciones o empresas públicas y privadas buscan alcanzar el éxito dentro de su lugar de trabajo, pero en algunos casos los superiores o empleadores de estas crean situaciones que ponen en duda su estabilidad laboral o permanencia en su puesto de trabajo generando desmotivación y por lo tanto desgana al realizar sus tareas (Russo & Jimenez, 2018).

Tabla 16: Dimensión 8.8. Salud Auto percibida

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	39	55%
Riesgo medio	28	39%
Riesgo alto	4	6%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 16: Dimensión 8.8. Salud Auto percibida



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

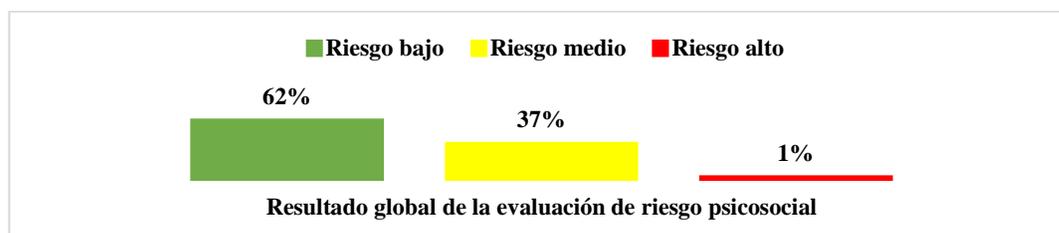
La salud auto percibida se refiere a la percepción en torno a la salud física y mental del trabajador en relación con las tareas que realiza. En este estudio el 39% indica que existe un riesgo medio, lo que supone un empeoramiento de la salud a futuro sino se realiza una intervención adecuada. Suárez & Valdez (2019), en su investigación detallan que la mayor parte de colaboradores independientemente de la organización, empresa o institución de la que forman parte, perciben su salud física y psicológica como normal y estable, sin embargo es fundamental promover y motivar los para que semestralmente se realicen exámenes médicos con el fin de precautelar su integridad y equilibrio biopsicosocial.

Tabla 17: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	44	62%
Riesgo medio	26	37%
Riesgo alto	1	1%
Total	71	100%

Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Gráfico 17: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial



Fuente: elaboración propia, aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Análisis

El resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial indica que el 62% del personal que conforma el GAD Mira presenta un riesgo bajo, lo que indica por un lado que los colaboradores cuentan con las herramientas necesarias para precautelar su integridad física y mental y a la vez participar adecuadamente en sus funciones de acuerdo con su puesto de trabajo y por otro lado el 37% restante señala un riesgo medio en cada una de las dimensiones evaluadas por este instrumento, evidenciando que los factores psicosociales en mención aparentemente pueden repercutir en las condiciones de trabajo, rendimiento, estado de salud física y mental del colaborador y a si mismo a la institución en general sino se toma las medidas correctas para disminuir los riesgos. Moreno Jiménez (2011), indican que el manejo de los factores de riesgo psicosocial permite que el personal cuente con motivacion y determinacion lo que promueve el progreso de la organización a la que pertenecen.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado el análisis e interpretación de los resultados obtenidos tras la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial propuesto por el Ministerio del Trabajo aplicado al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Mira se pudo llegar a las siguientes conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

A través de la aplicación del instrumento usado en este estudio se determinó que el 62% del personal presenta un riesgo bajo lo que indica que existe un riesgo de impacto mínimo sobre la salud y seguridad del colaborador que no genera efectos; mientras que, el 37% un riesgo medio, demostrando que existe un riesgo de impacto moderado sobre la salud y seguridad del trabajador.

De acuerdo con los resultados los factores de riesgo psicosocial detectados se detallan a continuación:

En base a los resultados en la dimensión Liderazgo arroja en su mayoría un riesgo bajo, sin embargo existe cierto malestar en algunos colaboradores, lo que se puede suponer que no existen suficientes características personales y habilidades para dirigir por parte del líder.

Dentro de la dimensión Desarrollo de Competencias, demuestra que la mitad del personal considera que tiene, destrezas, habilidades, conocimientos, conforme a las demandas de su trabajo, más la otra mitad reconoce que no se encuentran bien capacitados.

En la subdimensión Acoso Discriminatorio, se ha detectado los colaboradores indican un riesgo medio, lo que demuestra que los mismos se encuentran afectados ya sea por su identidad de género, orientación sexual, edad, ideología entre otros, que puede perjudicar en el desarrollo de su actividades laborales.

Mientras que en Acoso Laboral se refleja que existe un riesgo medio y el otro tanto del personal presenta un riesgo alto, esto muestra que puede existir hostigamiento intencional, cruel, malicioso y repetitivo, focalizado para humillar a uno de los colaboradores o grupos de trabajadores, demostrando así que esto repercute en la vida laboral de los empleados.

En la subdimensión Condiciones del Trabajo los colaboradores demuestran en su mayoría que no tiene las suficientes condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico y psicosocial, en sus actividades, evidenciando a futuro una afectación negativa en la salud de los empleados.

Con estos resultados se revela la pertinencia de la Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en beneficio de la salud física, mental y ocupacional del personal que labora actualmente o laborará en un futuro en el GAD Mira.

5.2. Recomendaciones

Continuar con la evaluación de los riesgos psicosociales anualmente, para realizar una comparación de los resultados de esta investigación con las posteriores, mediante la aplicación del instrumento propuesto por el Ministerio del Trabajo mismo que es completo, de fácil comprensión y entendimiento para el colaborador.

Definir planes de acción respecto a capacitaciones semestrales que les permita desenvolverse de una buena manera a todos los colaboradores en general, en cada una de su ámbito laboral generando así más destrezas, habilidades y conocimientos.

Se sugiere conversar con las jefaturas sobre la cantidad, el tiempo y el orden en que se ejecutan las actividades laborales, para analizar si se puede modificar alguna tarea o reorganizarla, con el fin de que dispongan de más tiempo libre para una recuperación de energía.

Se recomienda realizar talleres, capacitaciones, o protocolos de actuación inmediatos respecto al acoso discriminatorio y laboral que existe en los colaboradores.

En cuanto al riesgo medio y alto detectados en esta evaluación trabajar con acciones correctivas y de mejora que disminuyan la incidencia de estos riesgos en el desempeño de los colaboradores, para ello se recomienda realizar actividades de corrección, prevención y mejora.

Se exhorta hacer uso de la guía de estrategias de prevención de riesgos psicosociales con el fin de disminuir los efectos nocivos encontrados en el personal del GAD Mira.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA ALTERNATIVA

6.1. Título de la Propuesta

GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Justificación e Importancia

En el entorno organizacional los colaboradores por lo general se encuentran ampliamente expuestos a factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la integridad física, psicológica y ocupacional del personal. Por este motivo, identificar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral es de gran importancia y cuenta con carácter obligatorio para los empleadores y, por lo tanto, para los colaboradores; aspecto que se encuentra dispuesto en el Ecuador por el Ministerio del Trabajo en el Acuerdo Ministerial 082, artículo 9 dentro de la Normativa de Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral que dispone que en todas las instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 colaboradores deberá ser implementado un programa de prevención de riesgos psicosociales con base en los parámetros y formatos determinados por la Autoridad Laboral y que deberá plantear acciones para fomentar una cultura de igualdad de oportunidad erradicando la discriminación en el ámbito laboral.

Ante esta realidad se plantea el diagnóstico de los riesgos psicosociales para determinar qué factores son los que están influyendo tanto físico, emocional y laboral a los trabajadores, por lo tanto, se pretende desarrollar la guía de prevención de riesgos psicosociales, constando temáticas como: protocolos de actuación ante riesgos detectados, promoción de ambientes de trabajo saludables, estilo de vida saludable, técnicas de relajación para el estrés laboral entre otras.

Con esta guía se beneficiarán:

- El personal de Talento Humano quienes podrán evaluar los riesgos psicosociales regularmente, cuyos resultados permitirán prevenir y ejecutar un plan de acción para contrarrestar y/o controlar los riesgos.
- El personal en general del GAD Mira, quienes generarán una cultura de prevención de riesgos psicosociales y a la vez mejorarán el clima laboral, promoviendo la salud mental y física que favorecerá la prestación de servicios ofertados.
- Los usuarios, quienes recibirán un mejor servicio de modo que se satisfagan las necesidades por las que acuden al GAD Mira.

6.2.Fundamentación de la propuesta

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones alrededor de los años 70 inició su interés en reconocer los factores de riesgo psicosocial que afectan a la productividad de los colaboradores. En efecto, estas ramas de la Psicología gracias a las diversas indagaciones realizadas han logrado establecer la conexión entre estos factores de riesgo y las peligrosas consecuencias para la salud física, mental y el rendimiento organizacional.

Por otro lado, en la última década se acrecentó el interés en estudiar las fortalezas y cualidades positivas de las personas con el fin de convertirlas en herramientas preventivas en su lugar de trabajo por esta razón se incluye a la psicología

positiva “cuyo objetivo es el desarrollo y mantenimiento de un mayor bienestar individual” (Extremera, Bravo, & Durán, 2016, pág. 152).

Asimismo, desde la Psicología Organizacional Positiva, se fundamentan enfoques encaminados a la prevención de enfermedades laborales a través del desarrollo de organizaciones saludables.

Además, es importante recalcar que los riesgos psicosociales pueden afectar la salud emocional de los trabajadores y esta desencadenar patologías físicas de ahí la importancia de establecer un programa preventivo basado en actividades e instrumentos didácticas que permitan que el trabajador cuente con espacios de recreación, de modo que, se reduzca la presión y exigencia psicológica demandada por la organización o se cuente con espacios que permitan que el personal se relaje y recupere la energía perdida durante las largas jornadas o actividades extenuantes encomendadas.

6.3.Objetivos

6.3.1. Objetivo General

Instaurar la guía de prevención de riesgos psicosociales, para la disminución de los efectos nocivos encontrados en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Mira.

6.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar los tipos, definiciones y beneficios de los apoyos didácticos contenidos en el programa.
- Establecer los procedimientos y pasos a seguir en cada actividad propuesta.
- Fortalecer el compromiso de práctica y auto educación de los apoyos y actividades socializadas en la Guía.

6.4. Ubicación sectorial y física

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Mira se encuentra ubicado en la provincia del Carchi, cantón Mira, entre la calle: Av. León Rúaless y Gonzáles Suárez, esquina.

Su infraestructura se conforma por tres plantas; en el primer piso se encuentran los departamentos de: Tesorería, Rentas, Contabilidad, Recaudación, Avalúos y Catastros, Cultura, Bodega, Recursos Humanos y Planificación.

En el segundo piso trabajan las áreas de: Obras públicas, Salón Máximo y Sala sesiones.

Por último, en el tercer piso se desarrollan los departamentos de Alcaldía, Dirección Jurídica, Dirección Financiera, Secretaría, Comunicación y Sistemas.

También, cuenta con baños públicos y un garaje Municipal que asegura a vehículos y maquinaria pesada.

Además, en los exteriores se ubican las oficinas de: Comisaría Municipal, Jefatura Política, Correos, Bodega y Agua Potable.

GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La presente Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales dirigido al personal que forma parte del GAD Mira logrará disminuir los factores de riesgo mediante la psicoeducación socializado de manera práctica y dinámica; permitiendo que cada colaborador prevenga cualquier enfermedad física o trastorno psicológico favoreciendo su desempeño laboral y su interrelación con los miembros de su núcleo familiar y sociedad en general.

Además, esta herramienta describe información que explica los conceptos entorno a los riesgos psicosociales y actividades a realizar.

Objetivos

Objetivo General

Instaurar la guía de prevención de riesgos psicosociales, para la disminución de los efectos nocivos encontrados en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Mira.

Objetivos Específicos

- ✓ Determinar los tipos, definiciones y beneficios de los apoyos didácticos contenidos en el programa.
- ✓ Establecer los procedimientos y pasos a seguir en cada actividad didáctica propuesta.
- ✓ Fortalecer el compromiso de práctica y auto educación de los apoyos y actividades planteadas en la Guía.

Ámbito de aplicación

Responsables y funciones

Responsables

Los responsables encargados de la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales se integrarán por:

- El jefe o máxima autoridad de la institución.
- Responsable de Talento Humano.
- Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Médico y Enfermera Ocupacional.
- Trabajador/a Social

Asimismo, serán participes:

- Jefes, responsables y supervisores de cada departamento o área.
- Colaboradores designados por la máxima autoridad.

Funciones

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2018) las funciones de cada participante responsable son:

1. El jefe o máxima autoridad de la institución:

- Garantizar que se cumpla el programa a través de la producción de recursos y apoyo suficiente.
- Vigilar la evaluación periódica de los resultados.

2. Responsable de Talento Humano:

- Apoyar el desarrollo, implementación y seguimiento del programa preventivo.
- Proponer medidas que faciliten el cumplimiento de las funciones encomendadas a cada participante responsable.
- Entregar información necesaria para que cada trabajador comprenda la factibilidad del programa y sus beneficios.
- Gestionar talleres de sensibilización en torno a temas de condición de vulnerabilidad, grupos prioritarios, inclusión, igualdad, no discriminación.

3. Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Estructurar, planificar y desarrollar este programa mediante la promoción de buenas prácticas preventivas y de seguridad en el ambiente laboral.
- Debe informar con frecuencia acerca de los resultados a la máxima autoridad institucional.

4. Médico y Enfermera Ocupacional:

- Apoyar e implementar el programa por medio del desarrollo y capacitación del plan preventivo del VIH- SIDA.
- En caso de ser necesario brindar atención especializada a los colaboradores guardando la confidencialidad.

5. Trabajador/a Social:

- Apoyar al personal y a los miembros de su núcleo familiar en caso de que lo requiera.
- Dar soporte a los profesionales de salud en las actividades de sensibilización, capacitación y seguimiento de las actividades preventivas y VIH-SIDA.
- Efectuar talleres de sensibilización y socialización entorno a los derechos laborales, condición de vulnerabilidad, grupos prioritarios, inclusión, igualdad, no discriminación.

Ámbito de aplicación

Este programa preventivo de riesgos psicosociales se implementará por todas las personas ya sean naturales o jurídicas, asimismo, empresas, o instituciones públicas y privadas que tengan más de diez (10) colaboradores.

Actividades preventivas de la Guía

Las actividades de prevención que el presente programa contiene se desarrollan en torno a tres ejes temáticos, cada uno con contenidos específicos que a continuación se detallan:

Eje temático 1: VIH-SIDA

a. Sensibilización:

- Definición
- Fisiopatología
- Signos y síntomas
- Medios de transmisión
- Tratamiento
- Prevención
- Promoción
- Consecuencias

b. Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial

Eje temático 2: Riesgos psicosociales

- Definición
- Causas y consecuencias

Eje temático 3: Estrategias preventivas ante factores de riesgo psicosocial

- Estrategia preventiva: definición

Eje temático 1: VIH-SIDA

a. Sensibilización:

Definición

¿Qué es el VIH?

Por un lado, el VIH es un cuadro patológico, descrito desde hace ya tres décadas. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud- OMS (2015) este virus "infecta a las células del sistema inmunitario, alterando o anulando su función produciendo un deterioro progresivo del sistema inmunitario, con la consiguiente inmunodeficiencia" (pág.23).; este induce a la persona "en un proceso progresivo y crónico, con un espectro enorme de manifestaciones y complicaciones, que va desde la infección primaria hasta infecciones oportunistas, tumores y desgaste" (Hernández, Pérez, & Can, 2015, pág. 255). Los medicamentos pueden ayudar a que la infección por el VIH no evolucione a etapa SIDA.

¿Qué es el SIDA?

El sistema inmunitario se considera deficiente cuando carece de la capacidad de cumplir su función: luchar contra infecciones y enfermedades. Asimismo, el SIDA o Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida "es un término que se aplica a los estadios más avanzados de la infección por VIH y se define por la presencia de alguna de las más de 20 infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH" (OMS, 2015, pág. 23).

Fisiopatología

El SIDA indica que el VIH ha avanzado considerándose fatal. El tiempo desde la infección VIH a la muerte es variable, sin embargo, es necesario estar en manos de la administración de medicamentos antirretrovirales.

Gutiérrez & Blanco (2016), mencionan que la infección VIH pasa por una serie de pasos antes de desarrollar el SIDA, estos se describen a continuación:

- 1. Enfermedad de la seroconversión.** - ocurre entre la primera y sexta semana luego de detectar la infección, cuya sensación se asemeja a la gripe.
- 2. Infección asintomática.** - luego de la seroconversión, son mínimos los niveles del virus y la réplica continúa lentamente.
- 3. Linfadenopatía generalizada persistente (PGL).** - los ganglios linfáticos se hinchan por 3 meses o más sin ninguna causa aparente.
- 4. Infección sintomática.** - se manifiestan los síntomas y también puede presentar infecciones oportunistas que constituye el precursor al SIDA.

Las infecciones oportunistas pueden ser:

- Herpes simple
- Herpes zoster
- Sarampión
- Virus de papiloma humano
- Tuberculosis
- Pulmonía bacteriana
- Sarcoma de Kaposi
- Linfoma cerebral primario

5. SIDA. - se caracteriza por inmunodeficiencia severa. Presentará signos y síntomas de infecciones peligrosas para la vida y tumores inusuales.

Signos y síntomas

Boza (2017), refiere que cuando una persona acaba de infectarse con el VIH, puede presentar:

- Fiebre
- Ganglios inflamados
- Úlceras dolorosas en la boca o alrededor del ano o del pene
- Dolor de cabeza
- Erupción en la piel
- Dolor en los huesos y/o en las articulaciones

Estos síntomas desaparecen transcurridas pocas semanas. La persona infectada, durante los primeros años de la infección por VIH puede presentar síntomas ligeros como ganglios linfáticos inflamados.

Debido a que los síntomas del VIH son leves al inicio pueden ser leves al inicio, por lo general las personas desconocen que están infectadas pudiendo transmitir el virus a otras sin saberlo.

Pasados varios años, aparecerán otros síntomas:

- Diarrea
- Pérdida de peso
- Contraer un mayor número de infecciones incluso más graves de lo habitual.

Sin tratamiento esta infección puede provocar que el sistema inmunitario se debilite demasiado permitiendo la evolución de la etapa asintomática al SIDA y en esta fase puede presentar como:

- Síndrome de desgaste (pérdida de peso muy rápida e intensa)
- Neumonía neumoquística (infección pulmonar)
- Sarcoma de Kaposi (tipo de cáncer de piel)
- Linfoma (cáncer en las células del sistema inmunitario)

Medios de transmisión

El VIH se transmite cuando la sangre o fluidos corporales como las secreciones vaginales o semen infectados entran en el organismo de otra persona. Ola & Herrarte (2017), plantean que esto puede ocurrir mediante:

- **Vía sexual:** Mantener relaciones sexuales (sobre todo, vaginales y anales).
- **Vía sanguínea:** Compartir agujas para inyectarse drogas o hacerse tatuajes o pincharse con una aguja que contenga sangre de una persona infectada.
- **Vía vertical o materno- infantil:** puede pasar de la madre al hijo durante el embarazo, el alumbramiento o la lactancia.

El VIH NO se transmite a través de:

- Desechos humanos (orina o heces), saliva, sudor, vómito (siempre y cuando no contengan sangre)
- Toser o estornudar
- Darse la mano
- Compartir utensilios de comida o bebida (vasos, platos y similares)
- Usar el mismo baño
- Picaduras de insectos

Tratamiento

Se trata combinado antirretrovirales para evitar que el virus se multiplique en el cuerpo; por consiguiente, el sistema inmunológico no se debilita demasiado y tiene la capacidad de proteger al paciente de enfermedades e infecciones, alargando su vida. Además, es indispensable que el paciente mantenga un estilo de vida saludable (alimentación balanceada, ejercicio periódico, actividades recreativas y de ocio) que favorezcan su salud mental (Guantánamo, 2016).

Prevención y Promoción

Como se mencionó existen tres vías de transmisión del VIH: El VIH sexual, sanguínea y de madre a hijo; Ríos, Mollinedo, Montalvo, & Bustinza, (2018) plantean las siguientes medidas preventivas:

- a. Uso del preservativo (condón masculino o femenino) en todas las relaciones sexuales ya sean: anales, vaginales y orales de principio a fin.
- b. Cuando reciba una transfusión sanguínea cerciórese de que haya sido sometida a pruebas que detecten el virus.
- c. Utilizar guantes al ayudar en accidentes cuando haya sangre.
- d. No compartir el material usado en drogas inyectables.

- e. Certificar la esterilización del material usado en la inserción de tatuajes y piercings.

Consecuencias

Por lo general además del desarrollo de enfermedades, los pacientes con VIH y SIDA presentan una serie de secuelas negativas psicológicas, que deben ser intervenidas de manera oportuna; Kelleher (2016) propone las enunciadas a continuación:

- Tristeza
- Estados depresivos
- Fatiga
- Temor
- Ira
- Culpa
- Aumento de violencia familiar por un alto estrés
- Ruptura de relaciones laborales y familiares
- Soledad
- Aislamiento, entre otras.

Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial

La única forma de saber si una persona ha adquirido o no el VIH es mediante una prueba de detección de los anticuerpos del VIH. Estos servicios son voluntarios y estrictamente confidenciales; se acompañan de una asesoría con el fin de prevenir nuevas infecciones, además del cuidado, tratamiento y apoyo para quienes viven con el virus.

Eje temático 2: Riesgos psicosociales

Definición

De acuerdo con el Ministerio de Salud (2018), son aquellas “condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador” (pág. 76).

Causas

Fernández (2015), enuncia las siguientes causas:

- a. **Características de la tarea:** cantidad de trabajo sumamente excesivo, o insuficiente, nivel de complejidad alto, ritmo o velocidad, monotonía del trabajo.
- b. **Estructura de la organización:** pocas o ninguna oportunidad de desarrollar competencias.
- c. **Estructura jerárquica:** comunicación entre colaboradores, compañeros o superiores, relaciones personales, estilo de liderazgo, desarrollo profesional.
- d. **Características del empleo:** estabilidad laboral, remuneración económica, espacio físico.
- e. **Características de la empresa:** ubicación, actividad, imagen social.
- f. **Organización del tiempo de trabajo:** tipo y duración de la jornada, horarios, jornadas en feriado, trabajo diurno o nocturno.

Consecuencias

- a. **Consecuencias psicológicas:** irritación, tensión, preocupación, actitudes negativas, ansiedad, tendencia a la depresión.
- b. **Reacciones de comportamiento:** alteraciones de la vida social y familiar, menor rendimiento.

- c. **Síntomas percibidos y problemas de salud:** molestias epigástricas, afecciones cardiovasculares, dolor muscular, síntomas respiratorios.
- d. **Accidentes laborales:** estrés laboral y síndrome de burnout, insatisfacción, mala organización y condiciones peligrosas del trabajo (Rodríguez & Rozo, 2013).

Eje temático 3: Estrategias preventivas ante factores de riesgo psicosocial

La prevención debe centrarse en estrategias apoyadas en:

a. Adecuar la carga y ritmo de trabajo a los trabajadores:

- Evitar la supervisión excesiva del tiempo de trabajo, horarios, tiempos de entrega, etc.
- Flexibilizar de manera progresiva los estilos de mando autoritarios, para promover un sistema democrático dentro de la organización.
- Sensibilizar sobre el significado e importancia de las tareas que desempeñan.
- Proveer al trabajador mayor control sobre su capacidad de decisión en cuanto al ritmo, organización, etc.
- Realizar pausas activas de 10 a 15 minutos diarias, que tengan que ver con: ponerse de pie, caminar, realizar inhalaciones y exhalaciones, etc.

b. Fomentar estrategias de comunicación entre los distintos niveles:

- Animar la participación de los colaboradores en la organización, planificación y distribución de las tareas encomendadas.
- Concretar, informar y clarificar el grado de participación otorgado a las diferentes áreas de la organización.

c. Establecer sistemas de resolución de conflictos:

- Motivar el contacto y comunicación entre trabajadores y altos mandos para atender las necesidades de la organización.

- Otorgar importancia al apoyo social, afectivo, instrumental y de ayuda en el diseño organizacional.
- Contribuir modelos claros sobre resolución de conflictos para evitar la tensión grupal, bajo rendimiento y cohesión en la organización.

d. Mejorar la motivación de las personas:

- Informar de manera clara y precisa de lo que cada colaborador debe realizar para evitar confusión en sus funciones y, por ende, desmotivación.
- Comunicar los objetivos de calidad y cantidad, tiempo, responsabilidad y autonomía.
- Pulir los medios de información a los colaboradores, es decir que sean ágiles y concisos evitando distorsiones o sesgos.

e. Facilitar la cohesión interna del grupo:

- Tener en cuenta los otros niveles de relación existentes en la organización: trabajadores en proporción a superiores jerárquicos), entre compañeros y con los clientes.

f. Potenciar la creatividad y capacidades de los trabajadores:

- Incrementar el apoyo social que los colaboradores reciben de sus superiores, es decir reconocer el trabajo y empeño que cada uno pone al ejecutar sus actividades.

g. Mejorar la calidad de las relaciones laborales:

- Realizar actividades de teambuilding que fomenten la unión y compañerismo entre los colaboradores y superiores.
- Llevar a cabo actividades dinámicas que motiven el trabajo en equipo y no únicamente la formación de grupos donde cada uno vela por sus intereses personales.

GLOSARIO

C

Contenido del trabajo: se experimenta cuando la persona percibe que el trabajo que desarrolla tiene una utilidad para la organización. Además, para dotar de contenido al trabajo o a la tarea, ésta debe ofrecer al trabajador la posibilidad de desarrollar sus conocimientos o capacidades.

E

Estrés cognitivo: se define como una reacción de activación fisiológica, emocional, cognitiva y conductual ante estímulos y eventos académicos.

H

Hipertensión: también conocida como tensión arterial alta o elevada, es un trastorno en el que los vasos sanguíneos tienen una tensión persistentemente

R

Realización de la tarea: es un término empleado para referirse a la práctica de una obligación o a la realización de una actividad

Relaciones laborales: son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

Bibliografía

- Acosta Guzmán, J. (2015). LA INNOVACION EMPRESARIAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *3C EMPRESA*, 160-174.
- American Psychological Association (APA). (2013). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales V*. Washington: APA.
- Boza, R. (2017). Patogénesis del VIH/SIDA. *Revista Clínica de la Escuela de Medicina UCR – HSJD* , 28-46.
- Cruz, D., & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de tunja. *Psicogente*, 38.
- Escandon Barbosa, D. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas/Influence of leadership styles in the performance of Colombian export . *Estudios Gerenciales* , 137-145.
- Extremera, N., Bravo, M., & Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Encuentros en Psicología Social*, 150-171.
- Fernández López, F. (2015). *Función del mando intermedio en la prevención de riesgos laborales*. Logroño: Editorial Tutor Formación.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*.
- Giner, C. (2012). EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. *Analesdederecho*, 78-80.
- Gómez, A., & Martínez, D. (2018). *Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas*. Quito: Universidad Internacional SEK.

- Guantánamo, M. d. (2016). Pérez, Katia; Coronado, Nadine; Polanco, Bárbara; Aymara, Wilson; Capello, Marisela. *Revista Informática Científica*, 34-45.
- Gutiérrez, W., & Blanco, C. (2016). Las enfermedades de transmisión sexual y la salud sexual del costarricense Tema I. SIDA/VIH. *Revista Médica*, 117-131.
- Hernández, D., Pérez, J., & Can, A. (2015). Enfermedades oportunistas en pacientes VIH/sida con debut de sida que reciben tratamiento antirretroviral. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 254-263.
- Kelleher, C. (2016). Immune activation and immune aging in HIV infection. *Currently Opinion HIV AIDS*, 242-249.
- Leyton Pavez, C., Valdés Rubilar, S., & Huerta Riveros, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 78-98.
- López, P., Tapia, P., Parra, C., & Sánchez, R. (2018). LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR. *Revista De Comunicación De La SEECI*, 33-51.
- Ministerio de Salud. (2018). *Riesgos psicosociales laborales*. Lima: Dirección General de Salud Ambiental y Dirección de Salud Ocupacional.
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Quito: Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab*, 34-43.

- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab.*
- OIT. (2015). *Instrumento de enmienda a la constitución de la OIT*. Ginebra: OIT.
- Ola, D., & Herrarte, E. (2017). Factores de riesgo asociados a la transmisión vertical de VIH en el embarazo. *REVCOG*, 36-40.
- OMS. (2013). *Riesgos psicosociales*. Ginebra: OMS.
- OMS. (2014). *Estrés Laboral*. Ginebra: OMS.
- OMS. (2015). *VIH- SIDA*. Ginebra: OMS.
- Peralta, A. (2007). LIDERAZGO, CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Universum*, 42-58.
- Ríos, V., Mollinedo, R., Montalvo, E., & Bustinza, E. P. (2018). Aplicación de sistemas dinámicos no lineales a modelos de la transmisión sexual de VIH (SIDA) en la población heterosexual activa de la ciudad de Puerto Maldonado. *Revista Científica y de Humanidades*, 56-76.
- Rodríguez, A., & Rozo, A. (2013). Riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en santander. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 45-60.
- Russo, M., & Jimenez, L. (2018). *Identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la construcción utilizando la metodología FPSICO*. Quito: Universidad Internacional SEK Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales 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 esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

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

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

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

Interpretación de Resultados:

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

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

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

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

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

Anexo 2: Socialización del Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial a los colaboradores del GAD Mira



Aplicación del cuestionario de evaluación a los colaboradores del GAD Mira



