



ECUADOR
**UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado

**IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES BASADO EN EL CUESTIONARIO DE
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL
MINISTERIO DE TRABAJO APLICADO EN LA
CORPORACIÓN GOLDENMIND C.A**

Realizado por:

ANDREA PATRICIA NOBOA RAMÍREZ

Director del proyecto:

ING. PABLO DÁVILA MSC.

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 15 de enero del 2019

DECLARACION JURAMENTADA DEL AUTOR

Yo, ANDREA NOBOA, con cédula de identidad # 172325209-2, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Andrea Patricia Noboa Ramírez

C.C.: 172325209-2

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

El presente trabajo de investigación titulado:

**“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
BASADO EN EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO APLICADO EN
LA CORPORACIÓN GOLDENMIND C.A”**

Realizado por:

ANDREA PATRICIA NOBOA RAMIREZ

como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha sido dirigido por el profesor

PABLO DÁVILA

quién considera que constituye un trabajo original de su autor

Andrea Patricia Noboa Ramírez



Ing. Pablo Dávila MsC.

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

Michelle Ferrer

Franz Guzmán

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



Ing. Michelle Ferrer MsC.



Ing. Franz Guzmán MsC.

Quito, 11 de Febrero de 2019

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios mi creador que me dio la sabiduría para poder terminar esta meta en mi vida, a mi familia que me apoyo con palabras de aliento cuando más lo necesité para así no rendirme y llegar hasta el final.

AGRADECIMIENTO

A Dios, al Espíritu Santo y a su hijo amado Jesús por ser la luz que ilumino mi camino, por ser lámpara a mis pies y lumbrera en cada obstáculo que se me presentó en el camino; a mi familia, mi esposo mis hijos que con sus palabras de aliento levantaban mi vida para no detenerme, a mis padres por darme la vida y por cada oración que levantaban al Señor para que sea posible este sueño y a mis hermanas por su cariño y su complicidad, a los amigos y a mi tutor por ayudarme y ser mi guía para cristalizar este sueño.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido

DECLARACION JURAMENTADA DEL AUTOR	3
DECLARATORIA DEL DIRECTOR.....	4
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO	7
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	8
ÍNDICE DE GRÁFICOS	13
RESUMEN EN ESPAÑOL	14
PALABRAS CLAVES.....	14
ABSTRACT.....	15
KEY WORDS.....	15
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1 El problema de investigación.....	16
1.1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.1.1.1 Diagnóstico	16
1.1.1.2 Pronóstico	19
1.1.1.3 Control Pronóstico.....	19
1.1.2 Objetivo general	20
1.1.3 Objetivo específicos	20
1.1.4 Justificaciones	21
1.2 Marco Teórico.....	22
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	22
1.2.1.1 Factores de riesgo laboral	22
1.2.1.2 Gestión técnica de riesgos laborales.....	23

1.2.1.2.1	Tipos de evaluaciones de riesgos laborales.....	24
1.2.1.3	Riesgo psicosocial.....	25
1.2.1.3.1	Métodos de evaluación de riesgos psicosociales	26
1.2.1.4	Método de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador	28
1.2.1.4.1	Proceso para aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo Psicosocial	30
1.2.1.5	Medidas de prevención y control en evaluaciones de riesgo psicosocial	33
1.2.1.5.1	Promoción de la salud en el lugar de trabajo.....	33
1.2.1.5.2	Psicología de la salud ocupacional	34
1.2.2	Adopción de una perspectiva teórica.....	35
1.2.3	Hipótesis	41
1.2.4	Identificación y caracterización de variables.....	41
CAPÍTULO II. MÉTODO		43
2.1	Nivel de estudio	43
2.2	Modalidad de investigación	43
2.3	Método	44
2.4	Población y muestra.....	45
2.5	Selección instrumentos de investigación	45
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....		47
3.1	Presentación y análisis de resultados	47
3.1.1	Descripción del marco técnico legal de los factores de riesgos psicosocial en las empresas.....	47
3.1.2	Evaluación de los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador.	52
3.1.3	Elaboración de la propuesta del programa de riesgos psicosociales para factores de riesgo con resultados de nivel medio y alto.	63
3.2	Aplicación práctica	64

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	70
4.1 Conclusiones.....	70
4.2 Recomendaciones	71
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	75

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Recopilación de métodos aplicables al ámbito de la Psicosociología.....	27
Tabla N° 02. Métodos del INSST que incluyen factores psicosociales.....	28
Tabla N° 03. Términos empleados en la evaluación de riesgos psicosociales.....	31
Tabla N° 04. Dimensiones que evalúa el cuestionario de riesgo psicosocial	33
Tabla N° 05. Preguntas por dimensión evaluada.....	38
Tabla N° 06. Variables de la investigación	41
Tabla N° 06. Incumplimiento de ítems de la Lista de verificación del Ministerio de trabajo..	50
Tabla N° 07.01 Base de datos – Sección Datos generales	53
Tabla N° 07.02. Base de datos – Carga de trabajo (1) y Desarrollo de competencias (2)	55
Tabla N° 07.03 Base de datos – Liderazgo (3) y Margen de acción y control (4)	55
Tabla N° 07.04 Base de datos – Organización del Trabajo (5) y Recuperación (6).....	56
Tabla N° 07.05 Base de datos – Soporte y apoyo (7) y Otros puntos importantes (8)	56
Tabla N° 07.06 Base de datos – Sección otros puntos importantes.....	57
Tabla N° 07. 07 Base de datos – Sección otros puntos importantes.....	57
Tabla N° 08.01 Tabulación – Dimensión 1 a 4	58
Tabla N° 08. 02 Tabulación – Dimensión 5 a 8	58
Tabla N° 08. 03 Tabulación – Dimensión 8.1 a 8.4	59
Tabla N° 08.04. Tabulación – Dimensión 8.5 a 8.8	59
Tabla N° 09. Resultados tabulados por dimensión	60
Tabla N° 10. Interpretación de resultados.....	62
Tabla N° 11. Programa de prevención de riesgos psicosociales.....	65

Tabla N° 12. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Carga y ritmo de trabajo.....65

Tabla N° 13. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Desarrollo de competencias.
.....66

Tabla N° 14. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Liderazgo.....66

Tabla N° 15. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Margen de acción y control. 66

Tabla N° 16. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Organización del trabajo.....67

Tabla N° 17. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Recuperación67

Tabla N° 18. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Soporte y apoyo.....68

Tabla N° 19. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Otros puntos importantes. ...69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01. Gestión del riesgo laboral.....	24
Gráfico N° 02. Fases de evaluación de riesgo psicosocial.....	26
Gráfico N° 03. Procesos para aplicar la evaluación de riesgo psicosocial	30
Gráfico N° 04. Estatus general aplicación de la lista de verificación	48
Gráfico N° 05. Número de ítems que aplica la Corporación	49
Gráfico N° 06. Nivel de cumplimiento en relación a ítems que aplica la Corporación.....	49
Gráfico N° 07. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión.....	63

RESUMEN EN ESPAÑOL

Considerando que la evaluación de riesgos es considerada como la piedra angular de la prevención de los riesgos laborales y de los sistemas de gestión de SST, la presente tesis tiene como objetivo “Evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. mediante el método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador para establecer el plan de prevención”. Para esto realizó investigación de campo en la Corporación GoldenMind C.A., en el que consideró actividades administrativas; así como investigación documental ampliando el conocimiento existente con temas relacionados a los métodos de evaluación de riesgos psicosociales, de manera particular se profundizó en la metodología de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador. En la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global que tiene un 70% de riesgo bajo, un 30% de riesgo medio y 0% como riesgo alto. Si bien la Corporación no reportó en su análisis global riesgo alto, también se planteó medidas de prevención para dos dimensiones individuales detectadas como son la dimensión 6. Recuperación y la dimensión 8.6. Doble Presencia (Laboral – Familiar).

PALABRAS CLAVES

Riesgos psicosociales, Metodología de evaluación, Ministerio de Trabajo de Ecuador.

ABSTRACT

Considering that risk assessment is considered as the cornerstone of the prevention of occupational risks and OSH management systems, this thesis aims to "Assess the psychosocial risk factors in the workers of the GoldenMind Corporation C.A. using the psychosocial risk assessment method of the Ministry of Labor of Ecuador to establish the prevention plan. " For this he carried out field research in the GoldenMind Corporation C.A., in which he considered administrative activities; as well as documentary research, expanding existing knowledge with topics related to psychosocial risk assessment methods, in particular, the psychosocial risk factors assessment methodology of the Ministry of Labor of Ecuador. In the evaluation of the psychosocial risk factors, it showed as a global result that it has a low risk of 70%, a medium risk of 30% and a high risk of 0%. Although the Corporation did not report high risk in its global analysis, prevention measures were also proposed for two detected individual dimensions, such as dimension 6. Recovery and dimension 8.6. Double Presence (Labor - Family).

KEY WORDS

Psychosocial risks, Methodology, Ministry of Labor of Ecuador.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 El problema de investigación

1.1.1 Planteamiento del problema

1.1.1.1 Diagnóstico

El objetivo de la Organización Internacional del Trabajo es promover el trabajo decente con seguridad y salud, debe ser un empleo productivo, que genere un salario digno y se desarrolle en condiciones de libertad y seguridad bajo un régimen de protección social con igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres. Con la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, la seguridad y la salud en el trabajo adquieren una especial relevancia para que los países cumplan los compromisos relativos al objetivo N° 8 - Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Este objetivo según la (CEPAL, 2016) exige entre sus metas el “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (Páramo Montero & Bueno Pareja, 2018).

La evaluación de riesgos es considerada como la piedra angular de la prevención de los riesgos laborales y de los sistemas de gestión de SST. El concepto de la seguridad y salud en el trabajo ha experimentado cambios en las últimas décadas; esto es que se ha pasado de una tradicional denominación de “seguridad e higiene en el trabajo” a expresiones como “seguridad y salud en el trabajo”, “seguridad y salud laboral, “seguridad y salud

ocupacional”, “prevención de riesgos laborales” o “bienestar laboral” (Páramo Montero & Bueno Pareja, 2018).

Dependiendo de las actividades que desarrolla la empresa, la empresa puede tener riesgos específicos y que pueden estar asociados a agentes físicos, agentes químicos, agentes biológicos, agentes cancerígenos, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, asbestos, tabaco, nanotecnología (Páramo Montero & Bueno Pareja, 2018).

La evaluación de riesgos psicosociales ligado al trabajo puede implicar un análisis de elementos, como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo, etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (exposición a comportamientos abusivos, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto de lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.) así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.); todo lo mencionado conlleva a la existencia de un sin número de metodologías para la evaluación de riesgos psicosociales. (Rodríguez, 2009).

Dentro de los métodos de evaluación de factores psicosociales tenemos Método de evaluación de Factores Psicosociales del INSST (FPSICO), Copenhague Psychosocial Questionnaire, Método ISTAS 21 COPSOQ, Cuestionario de estrés ocupacional para profesionales de la salud, entre otros (Nogareda, 2008).

El 16 de Junio de 2017 mediante acuerdo Ministerial 82, el Ministerio del Trabajo del Ecuador expide la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en su artículo 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)

La Corporación GoldenMind C.A. es una empresa que tiene 12 años en el mercado, es un grupo ecuatoriano con conceptos multimarca y diferentes líneas de negocio. Cuenta con 27 empresas de diferente índole, entre estas están, asesoría y consultoría empresarial, servicios contables, servicios petroleros, servicios tecnológicos, servicios de marketing y publicidad, fundaciones de carácter social, agropecuarias, constructoras, establecimiento de autoservicio, servicio de bebidas y alimentos, etc. Actualmente estamos haciendo gestión en Colombia, Perú y Bolivia (Goldenmind, 2018).

Para realizar la gestión operacional, la Corporación cuenta con un número total de 10 personas distribuidos en su mayor parte el área de trabajo administrativas. De las cuales 3 personas pertenecen directamente a la Corporación Golden y el resto de personal pertenece a cada una de las empresas asociadas.

Si bien la Corporación maneja proyectos importantes; al aplicar la lista de inspección del Ministerio de Trabajo, se encontró que la misma no cumple con ninguno de los requerimientos relacionados a seguridad y salud en el trabajo; peor aún en lo relacionado a la prevención de riesgos laborales.

En la corporación no se han presentado incidentes o eventos que hayan afectado las operaciones o a las personas. Más sin embargo se ha detectado molestias e incomodidad por parte del personal en relación a la carga de trabajo, horarios extendidos, variación de temperatura en la oficina; lo que se está reflejando con dolores de cabeza, mencionan estar estresados.

1.1.1.2 Pronóstico

El continuar con el mismo esquema de incumplimientos con la normativa técnico legal en relación a la seguridad y salud ocupacional, el personal continuaría expuesto a factores de riesgo laborales propios de corporación y en algún momento reflejarse como accidente de trabajo y peor aún registrarse alguna sintomatología de presunción de enfermedad profesional.

En caso que se presentare un evento crítico con el personal, no sabría cómo atenderlo así como enfrentar multas que afectarían directamente a la empresa.

En relación los problemas que mencionan en relación al estrés, si no analiza estos comentarios o referencias del personal podría agravarse y comenzar a bajar el rendimientos de las personas, causar distractores que podría llegar a concretarse en accidentes del trabajo.

1.1.1.3 Control Pronóstico

En relación al cumplimiento global de la prevención de riesgos laborales, es necesario que la corporación realice un análisis profundo y analice la factibilidad de iniciar con la aplicabilidad.

Para atender la problemática mencionada a que las personas tienen estrés es importante es necesario describir a los representantes de la corporación el marco técnico legal de los factores de riesgos psicosocial que deben aplicar las empresa así como los beneficios de su aplicabilidad.

Una vez se identifique las bondades de la evaluación de riesgos psicosociales, es importante la aplicación de una metodología que permita establecer medidas preventivas en los trabajadores y se alinee a los requerimientos del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Las medidas preventivas a ser definidas, en caso de encontrarse factores de riesgo psicosocial en niveles altos o considerables, deben integrarse dentro de un programa que permitan realizar el monitoreo y seguimiento correspondiente.

1.1.2 Objetivo general

Evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. mediante el método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador para establecer el plan de prevención.

1.1.3 Objetivo específicos

- Identificar la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Corporación GoldenMind C.A. mediante la aplicación de la lista de verificación de Prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo para determinar la necesidad de aplicación de la evaluación de riesgo psicosocial.
- Analizar los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador para identificar los niveles predominantes en la Corporación GoldenMind C.A.
- Controlar los factores de riesgos psicosociales con resultados de nivel medio y alto a través de una propuesta del plan de prevención para mantener un ambiente de trabajo adecuado.

1.1.4 Justificaciones

El presente proyecto se justifica debido a que la corporación no ha contemplado el cumplimiento en temas relacionados a seguridad industrial, enfoques basados en algún sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, no ha considerado los factores de riesgos laborales (riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos, psicosociales). Más aún no tiene definido un esquema de cumplimiento técnico legal de prevención de riesgos laborales para el desarrollo de las actividades.

Desde el punto de vista de las empresas asociadas a la corporación, con el presente proyecto pretende prevenir la accidentabilidad y enfermedades profesionales, que podrían presentarse por las condiciones de trabajo y el comportamiento de los trabajadores al desarrollar sus actividades en los puestos de trabajo y que de alguna manera llegaría a afectar por el componente psicosocial presente en la Corporación.

Desde la perspectiva de las personas que colaboran en la Corporación, la aplicación de la prevención de riesgos psicosociales ayuda a generar confianza en el desarrollo de las tareas encomendadas, mejora la percepción de seguridad y salud en el trabajo, eleva la productividad del personal de la corporación.

El desarrollo metodológico de la aplicación de la evaluación de los riesgos psicosociales en la corporación es viable y de aplicación inmediata conforme las directrices establecidas por el Ministerio de Trabajo.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

El trabajo a través de su historia ha sido un riesgo para la salud laboral de las personas; ya que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la actividad que ejecutan. La preocupación por los riesgos laborales en su mayor parte se ha centrado en los riesgos físicos y ambientales; y, en los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización, los riesgos psicosociales han aparecido, incrementado e intensificado, llegando a mostrar sus efectos sobre la salud (Moreno Jiménez, 2011).

1.2.1.1 Factores de riesgo laboral

El riesgo laboral definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores, aparece en la alta edad media y en el renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos que suponen ser la primera defensa formal contra las determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores (Moreno Jiménez, 2011).

1.2.1.2 Gestión técnica de riesgos laborales

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso que permite estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, para esto se obtiene la información necesaria de tal manera que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión adecuada sobre la adopción de medidas preventivas. El proceso de evaluación de riesgos comprende las etapas de análisis y valoración del riesgo y que se lo conoce como gestión del riesgo laboral. Ver gráfico N°01 (Insht, 2008):

Análisis del riesgo: En esta etapa se identifica el peligro, se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro. En esta fase se proporciona de qué orden de magnitud es el riesgo.

Valoración del riesgo: En esta fase se compara el valor del riesgo obtenido con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión – es tolerable o no es tolerable- Si de la evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que controlar el riesgo.

Gráfico N° 01. Gestión del riesgo laboral



Referencia: Adaptado de (Insht, 2008)

La evaluación de riesgos consiste en la necesidad de adoptar medidas preventivas, que permita (Insht, 2008):

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante la adopción de medidas de prevención que intervengan en el origen, en la parte organizativa de la empresa, proporcionando protección colectiva o protección individual; ó, facilitando formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo; así, como el estado de la salud de los trabajadores.

1.2.1.2.1 Tipos de evaluaciones de riesgos laborales

Las evaluaciones de riesgos laborales se pueden agrupar en cuatro grandes bloques (Insht, 2008):

- Evaluación de riesgos determinadas por legislación específica.

- Evaluación de riesgos para los que no existe legislación específica pero están establecidas en normas internacionales, europeas, nacionales o en guías de Organismos Oficiales u otras entidades de reconocido prestigio.
- Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis.
- Evaluación general de riesgos.

1.2.1.3 Riesgo psicosocial

En la actualidad, sobre los riesgos psicosociales existen tres formas de referirse: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Dentro de las primeras listas de riesgos psicosociales se consideran; 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. Se debe aclarar la diferencia entre factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo (Moreno Jiménez, 2011).

Factores psicosociales: Son factores descriptivos pueden ser positivos o negativos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo.

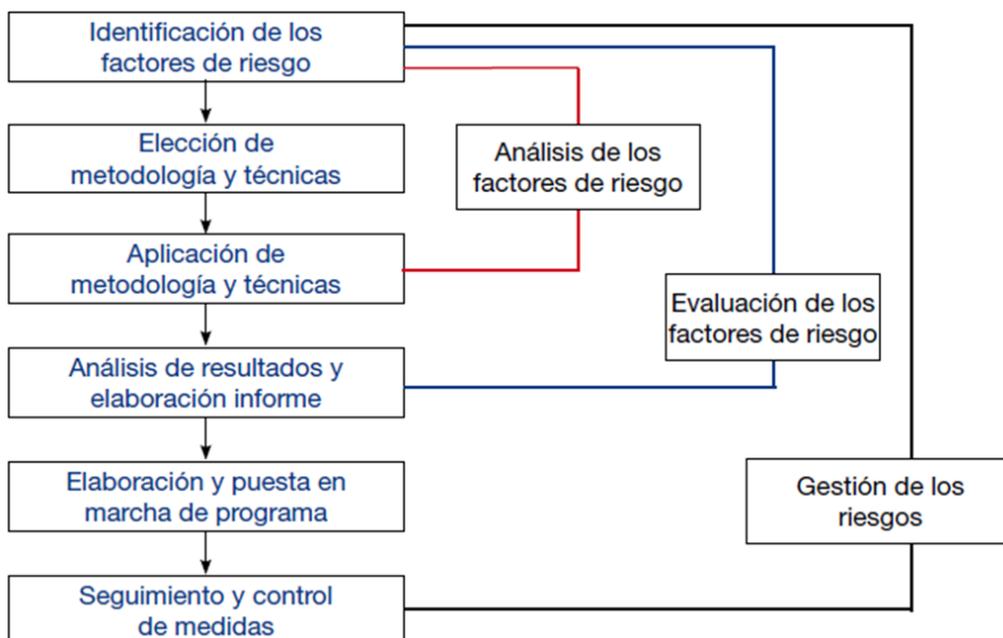
Factores psicosociales de riesgo: Son factores predictivos que se refieren a las condiciones organizacionales, y que tienen probabilidad generar efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, existe la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador; por lo general actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

1.2.1.3.1 Métodos de evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación psicosocial tiene el mismo objetivo que otros ámbitos de evaluación de los factores de riesgo laboral y la prevención de los mismos (identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños). Sin embargo, existe una diferencia notable en la evaluación de factores psicosociales; esto es que, la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal (Nogareda, 2008).

En el gráfico N° 02 podemos apreciar las fases de evaluación de los riesgos psicosociales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015):

Gráfico N° 02. Fases de evaluación de riesgo psicosocial



Referencia: Tomado de (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015).

Dentro de los métodos aplicables para la evaluación de riesgos psicosociales se mencionan en la tabla N° 01.

Tabla N° 01. Recopilación de métodos aplicables al ámbito de la Psicología

¿Qué Evalúa?	Categoría de evaluación	Nombre del método
Condiciones de trabajo	Generales	LEST
		ANACT
		Perfil de los puestos
		Cuestionario de análisis de puestos (PAQ, Mc.)
	Factores Psicosociales	Método de evaluación de Factores Psicosociales del INSHT
		Copenhaguen Psychosocial Questionnaire
		Método ISTAS 21 COPSOQ
		Cuestionario de satisfacción Laboral
		Job Diagnostic Survey
		Cuestionario de análisis de puestos
		Escala de bienestar psicológico (EBP)
		Escala de prevención de riesgos profesionales
		Working Conditions
		Terms of employment
		Social relations at work
Rizzo and house's measures/ role ambiguity and role conflicto		
Consecuencias de las condiciones de trabajo	Estrés	Occupational Stress Questionnaire
		Questionnaire stress at the work site
		Cuestionario holandés sobre experiencias de apreciación del trabajo (VBBA)
		Indice de reactividad al estrés (IRE-32)
		NIOSH Generic Job Stress Questionnaire
		The stress profile
		Flexihealth
		Escala de apreciación del estrés en el ámbito sociolaboral
		Job Content Questionnaire (JCQ)
		Working conditions and control Questionnaire (WOCCQ)
		Job stress survey
		Escala de Fuentes del estrés en profesores (EFEP)
		Questionario de estrés ocupacional para profesionales de la salud.
		Role Hassles Index
		Occupational stress indicator (OSI)
		Pressure management indicator
	NHS measures	
	Burnout	Tedium measure
		Maslach burnout inventory (MBI)
		Teacher attitude scale
		Cuestionario de Burnout del profesorado
		Cuestionario breve del burnout
		Staff burnout scale
Teacher burnout scale		
Efectos psíquicos del burnout		

		Matthews burnout scale for employees
	Mobbing	Leymann inventory of psychological terrorization
	Salud	Perfil de salud de Nottingham
		Test de salud total
		SF-36
		General health questionnaire (GHQ)

Referencia: (Nogareda, 2008)

Otros métodos desarrollados por el INSST para la evaluación de factores psicosociales se muestran en la Tabla N° 02.

Tabla N° 02. Métodos del INSST que incluyen factores psicosociales

Categoría de evaluación	Nombre del método
MÉTODOS GLOBALES. Su objetivo es una evaluación global de las condiciones de trabajo. Incluyen algún módulo referente a factores psicosociales	Evaluación de condiciones de trabajo en PYMES
	Gestión y evaluación de condiciones de trabajo en centros sanitarios (GESCESAN).
	Test de autoevaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización (PDV)
	GAP, SIAPS, evaluación de riesgos en microempresas
	PVCHECK
	Impacto sobre las condiciones de trabajo de las nuevas tecnologías.
	El síndrome del edificio enfermo: cuestionario para su detección
MÉTODOS ESPECÍFICOS del área de la Psicología y Ergonomía	Método de evaluación de factores psicosociales
	Metodología para la evaluación del estrés laboral
	Estrés en el colectivo docente. Metodología de evaluación (NTP 574).
	Manual para la evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en PYMES.

Referencia: (Nogareda, 2008)

1.2.1.4 Método de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador

La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio de Trabajo del Ecuador a finales de los meses del 2018, emite la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Esta guía fue desarrollada tomando como antecedentes el acuerdo Ministerial 82 del 16 de junio del 2017 del Ministerio del Trabajo en

el expide la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en su artículo 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).

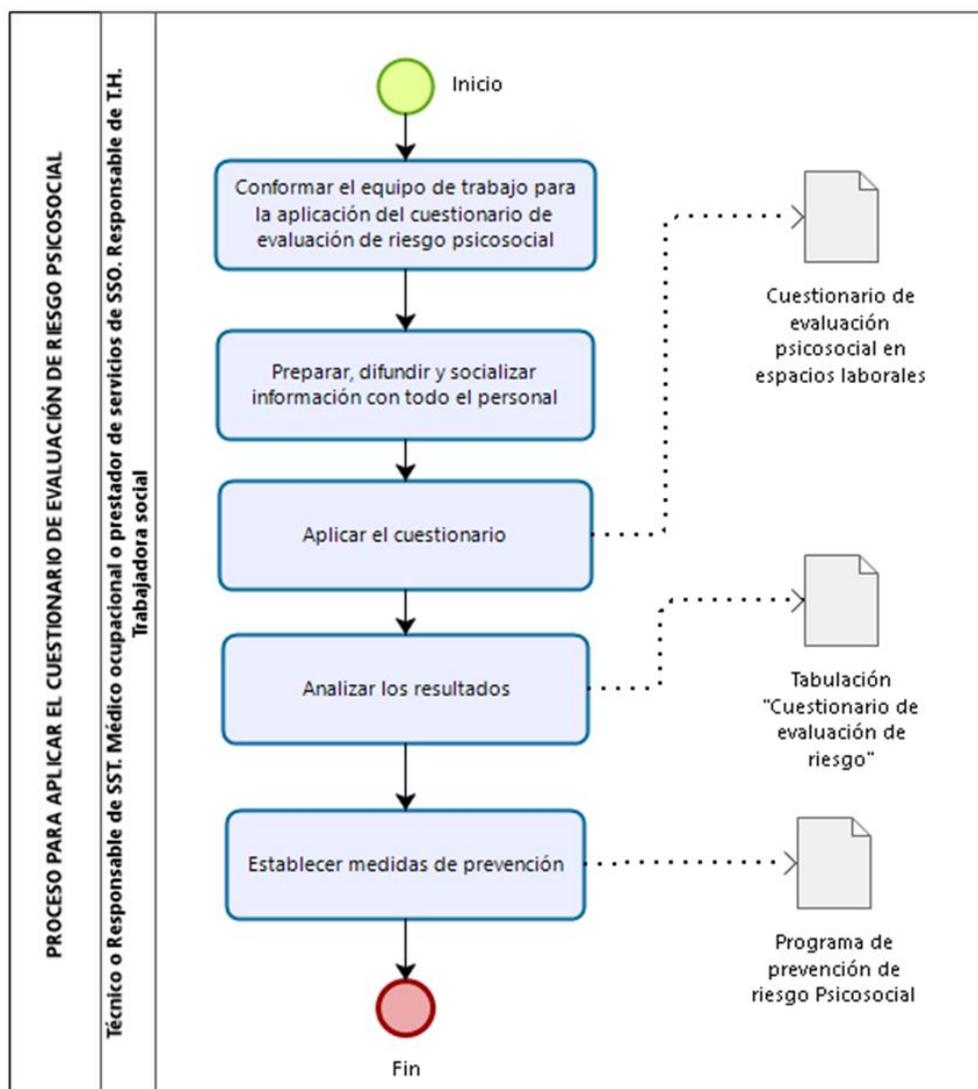
La metodología fue desarrollada por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en colaboración con la academia, empresas e instituciones públicas y privadas; quienes elaboraron un cuestionario estandarizado para el programa de prevención de riesgos psicosociales, el formato contiene actividades preestablecidas que las empresas e instituciones públicas y privadas deben aplicar con el fin de implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).

“El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial puede ser aplicado por responsables o profesionales en seguridad y salud en el trabajo y/o salud mental; está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores y/o servidores, sin embargo, aquellas empresas e instituciones con 10 o menos trabajadores pueden utilizar el instrumento siempre y cuando se garantice el anonimato y confidencialidad de la información obtenida. El cuestionario no es de aplicación obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).

1.2.1.4.1 Proceso para aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo Psicosocial

Para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se cuenta con las siguientes actividades:

Gráfico N° 03. Procesos para aplicar la evaluación de riesgo psicosocial



Referencia: Adaptado por (Autor, 2019)

Dentro de alguno de los términos empleados en el Test, se encuentran:

Tabla N° 03. Términos empleados en la evaluación de riesgos psicosociales

Término	Definición
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	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).
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.
Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de

	salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.
Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Referencia: Adaptado de (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)

Dentro de las dimensiones que evalúa el Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se describen en la siguiente tabla:

Tabla N° 04. Dimensiones que evalúa el cuestionario de riesgo psicosocial

Dimensión	Descripción
1	CARGA Y RITMO DE TRABAJO
2	DESARROLLO DE COMPETENCIAS
3	LIDERAZGO
4	MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL
5	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
6	RECUPERACIÓN
7	SOPORTE Y APOYO
8	OTROS PUNTOS IMPORTANTES
8.1	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO
8.2	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL
8.3	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL
8.4	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO
8.5	OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO
8.6	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)
8.7	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL
8.8	OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA

Referencia: Adaptado de (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)

1.2.1.5 Medidas de prevención y control en evaluaciones de riesgo psicosocial

Las medidas de prevención y control en evaluaciones de riesgos psicosocial pueden tomar varias opciones destacándose:

1.2.1.5.1 Promoción de la salud en el lugar de trabajo

Considerando que cada vez aparecen estudios que consideran que el lugar de trabajo puede ser un lugar para la prevención de trastornos psicológicos y para promover una mejor salud

mental; la promoción de la salud en el lugar de trabajo es el esfuerzo en común que los empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto están realizando para mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores. Dentro de las acciones que se pueden tomar está (Gil-Monte, 2012):

- Mejorar la organización del trabajo mediante flexibilización de la jornada laboral; flexibilización de los puestos de trabajo, por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a domicilio; y el aprendizaje permanente mediante la rotación del personal en los puestos de trabajo así como la diversificación de los puestos de trabajo.
- Mejorar el entorno de trabajo con el apoyo entre compañeros, ofreciendo a los empleados la posibilidad de participar en el proceso de mejora del entorno de trabajo, y brindar alimentación sana en los lugares de trabajo (por ejemplo, comedores, máquinas expendedoras de alimentos, etc.).
- Fomentar la participación de los empleados en actividades saludables y actividades deportivas.
- Fomentar el desarrollo personal ofreciendo cursos sobre competencias sociales, manejo del estrés, y programas para evitar tabaquismo o alcoholismo.

1.2.1.5.2 Psicología de la salud ocupacional

Considerando que la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), aborda el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral, las medidas de prevención nace desde el aspecto que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el desarrollo de su actividad laboral, además de la utilización de su talento, sus conocimientos, sus destrezas y habilidades; lo cual permite alcanzar un alto rendimiento,

al mismo tiempo que perciben la satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (Gil-Monte, 2012).

La PSO es una especialidad de la psicología con carácter básico y aplicado, que resulta de la integración de contenidos en la Salud Pública con la Medicina Preventiva, la Psicología Clínica y la Psicología de la Salud, aplicados en el contexto de las organizaciones laborales. La promoción de la salud en el lugar de trabajo a más de cumplir con la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, también fomenta que las empresas e instituciones contribuyan a la mejora de la salud mental, al bienestar y a la calidad de vida laboral de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, fomentando la participación, y el diseño saludable de los lugares de trabajo (Gil-Monte, 2012).

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

De los diferentes tipos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, la empresa adoptará el modelo de evaluación de riesgos psicosociales establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Las dimensiones a trabajar dentro de la evaluación de riesgo psicosocial se encuentra carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, Otros puntos importantes (acoso discriminatorio, laboral, sexual; adicción al trabajo, condiciones del trabajo; doble presencia (laboral-familiar); estabilidad laboral y emocional; salud autopercebida.

De acuerdo a los formularios referenciados en la Guía metodológica para la evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018), en relación a la definición de las medidas preventivas de acuerdo a los resultados del cuestionario de prevención de riesgos psicosociales, se aplicará el mismo programa de prevención riesgos psicosociales planteado por el mismo Ministerio de Trabajo del Ecuador y que menciona que de manera obligatoria debe presentarse los niveles de cumplimiento cada año en el mes de diciembre. Dentro de las actividades que contempla el programa de prevención son:

- Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.
- Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.
- Aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada.
- Socializar los resultados finales; así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.
- Desarrollar e implementar un plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación.
- Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.
- Establecer el plan de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual con énfasis en el virus de Inmunodeficiencia Humana.
- Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.

- Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual

En las siguientes tablas se puede apreciar las preguntas que aplica la metodología por cada dimensión que evalúa:

Tabla N° 05. Preguntas por dimensión evaluada

#	Dimensión
1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO	ITEM 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).
	ITEM 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.
	ITEM 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.
	ITEM 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.
2.DESARROLLO DE COMPETENCIAS	ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado
	ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo
	ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas
	ITEM 8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo
3. LIDERAZGO	ITEM 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.
	ITEM 10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo
	ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades
	ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar
	ITEM 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo
	ITEM 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.
4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	ITEM 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión
	ITEM 16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas
	ITEM 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

	ITEM 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo
5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión
	ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores
	ITEM 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
	ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos
	ITEM 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables
	ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo
6. RECUPERACIÓN	ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades
	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía
	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo
	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales
	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo
7. SOPORTE Y APOYO	ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas
	ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas
	ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad
	ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero
	ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	ITEM 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan
	ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades

	ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.
	ITEM 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
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	ITEM 41. Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.
	ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral
	ITEM 48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	ITEM 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo
	ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando
	ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.
	ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo
	ITEM 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad
	ITEM 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
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo
	ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral
	ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado
	ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.
	ITEM 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución

	ITEM 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental
	ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable

Referencia: Adaptado de (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)

1.2.3 Hipótesis

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. aplicando el método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador permite establecer el plan de prevención para evitar los efectos de riesgos psicosociales y en consecuencia los accidentes laborales y problemas de salud en los trabajadores.

1.2.4 Identificación y caracterización de variables

Tabla N° 06. Variables de la investigación

Variable dependiente:	Falta de gestión de riesgos psicológicos en el trabajo en la Corporación GoldenMind C.A.
Variable independiente:	Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, Otros puntos importantes (acoso discriminatorio, laboral, sexual; adicción al trabajo, condiciones del trabajo; doble presencia (laboral-

	familiar); estabilidad laboral y emocional; salud autopercebida.
--	--

Referencia: Autor, 2019

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 Nivel de estudio

Durante el desarrollo del presente proyecto de investigación se aplicó varios métodos, destacándose los siguientes:

Método exploratorio: Se realizó búsquedas bibliográficas basadas en artículos científicos, normativas legales relacionadas a seguridad y salud ocupacional, riesgos psicosociales, psicología del ser humano.

Método descriptivo: Se realizó la identificación del proceso operacional de la Corporación GoldenMind C.A., siendo las características principales analizadas los peligros y factores de riesgo psicosocial por las actividades de la Corporación.

2.2 Modalidad de investigación

La modalidad de investigación aplicada al presente trabajo fue:

De campo: La información fue tomada directamente en la Corporación GoldenMind C.A., se consideró las actividades administrativas, ya que las operativas se encuentran distribuidas en cada una de las empresas que forman la corporación.

Documental: En esta modalidad se amplió el conocimiento existente con temas relacionados a los métodos de evaluación de riesgos psicosociales, de manera particular

se profundizó en la metodología de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Proyecto de desarrollo: El presente trabajo se desarrolló bajo el enfoque de proyecto práctico con su aplicación específica en las actividades administrativas de la Corporación GoldenMind C.A.

2.3 Método

En el presente proyecto, el método empleado fue el inductivo - deductivo, ya que se partió del conocimiento de las necesidades de la empresa en la aplicación de la prevención de riesgos laborales, analizar los 6 factores de riesgo laboral (físicos, químicos, mecánicos, biológicos, ergonómicos y psicosocial) y centrarse en uno de ellos como es el caso de los factores de riesgo psicosocial.

Para esto el método consistió en desarrollar las siguientes actividades:

- Se aplicó la lista de verificación de Prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo para identificar el estado de la Corporación GoldenMind C.A.
- Se realizó una capacitación de socialización sobre la evaluación de riesgo psicosocial a aplicar.
- Se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial a cada uno de los empleados administrativos de la Corporación.
- Se tabuló las encuestas y se realizó la evaluación correspondiente.

- En función de los resultados se estableció el programa de prevención correspondiente.
- Se socializó los resultados.

2.4 Población y muestra

La aplicación del proyecto fue realizado en la Corporación GoldenMind C.A., cuya población es de 10 trabajadores que se encuentra asociados al proceso de administrativo y que se encuentran designados en las diferentes actividades de la Corporación.

2.5 Selección instrumentos de investigación

Dentro de los instrumentos utilizados en el presente trabajo estuvieron:

Encuestas: Se aplicó 10 cuestionarios - “Cuestionario de evaluación de riesgo Psicosocial” - en las instalaciones de la Corporación GoldenMind C.A, luego de la cual los datos obtenidos se sometieron al proceso de tabulación y análisis respectivo.

Entrevistas: Se realizó entrevistas a los dueños de procesos sobre el nivel de cumplimiento de las actividades relacionadas a prevención de riesgos psicosociales según la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Esta entrevista tuvo como guía la lista de verificación y las encuesta de evaluación. Se aplicó al proceso administrativo para tener una idea global de la Corporación en relación a la metodología de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

En función de las actividades conforme se detalla en el método, los resultados son los siguientes:

- Se aplicó la lista de verificación de Prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo para identificar el estado de la Corporación GoldenMind C.A.
- Se realizó una capacitación de socialización sobre la evaluación de riesgo psicosocial a aplicar.
- Se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial a cada uno de los empleados administrativos de la Corporación.
- Se tabuló las encuestas y se realizó la evaluación correspondiente.
- En función de los resultados se estableció el programa de prevención correspondiente.

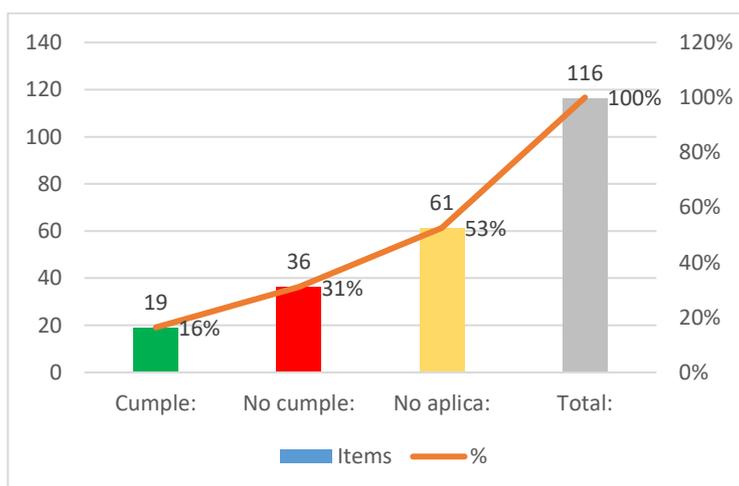
Conforme los objetivos establecidos y alineados con las actividades de la metodología a continuación se describen los resultados correspondientes.

3.1.1 Descripción del marco técnico legal de los factores de riesgos psicosocial en las empresas.

Previo a la identificación del marco técnico legal de los factores de riesgos psicosociales de la Corporación, una vez obtenida la aceptación de ejecución del proyecto en la misma, se realizó la aplicación de la Lista de verificación de prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo (Ver Anexo 1); y, de esta manera se logró identificar el nivel de cumplimiento en relación de los ítems en la Corporación GoldenMind C.A. conforme se detalla a continuación.

La lista de verificación consta de 116 ítems, en primera instancia se tabularon ítems de cumple, no cumple, no aplica; según como se aprecia en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 04. Estatus general aplicación de la lista de verificación



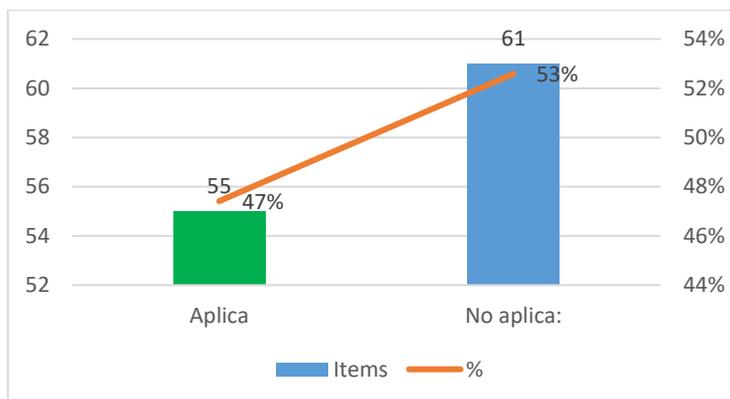
Referencia: (Autor, 2019)

Análisis:

Del total de ítems (116), la Corporación cumple el 16%, no cumple el 31% y el 53% de ítems no aplica. Haciendo por tanto necesario separar los ítems que no aplica a la Corporación e identificar nuevamente el nivel de cumplimiento.

Entre los ítems globales se cumple 16% (19 Ítems) y no cumple 31% (36 Ítems); por lo tanto, en la Corporación se aplican apenas el 47% (55 Ítems) de todo el global de ítems (116). En la siguiente figura se puede apreciar este particular.

Gráfico N° 05. Número de ítems que aplica la Corporación

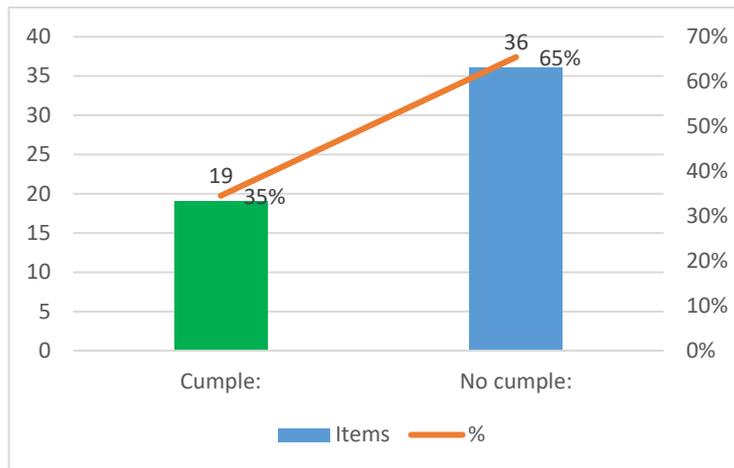


Referencia: (Autor, 2019)

Análisis: El bajo número de ítems que aplica a la Corporación se debe a que esta es más de carácter administrativo y no cuenta con procesos operativos. Así, además debe mencionarse que la lista de verificación planteada por el Ministerio de Trabajo incluye ítems para empresas de carácter productivo.

Considerando únicamente los ítems que aplica en la lista de verificación (55), se encontró que cumple el 35% de ítems e incumple el 65%.

Gráfico N° 06. Nivel de cumplimiento en relación a ítems que aplica la Corporación



Referencia: (Autor, 2019)

Análisis:

Considerando que las actividades que realiza la Corporación son de carácter administrativas, apenas cumple el 35% de ítems (19) y el 65% (36) no lo cumplen. Dentro de los ítems que no cumplen detallados en la siguiente tabla incluye la evaluación de riesgos psicosociales y el Control de Factores Psicosociales (Fuente - Medio - Receptor).

Tabla N° 06. Incumplimiento de ítems de la Lista de verificación del Ministerio de trabajo

5. ¿Cuenta con médico para la vigilancia de la salud?
9. ¿Registro del Delegado de Seguridad y Salud Ocupacional en el SUT?
10. ¿Registro del informe anual de la gestión?
13. ¿Resolución de aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad en el SUT?
14. ¿Reglamento de Higiene y Seguridad con código QR?
15. ¿Difusión del reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo a todo el personal?
16. ¿Cuenta con el certificado de registro del programa de prevención de riesgo psicosocial?
17. ¿Cuenta con el certificado de registro programa de prevención al uso y consumo de drogas en ambientes laborales?
18. ¿Se ha elaborado e implementado el programa de prevención de riesgo psicosocial? (Verificación de inclusión en la gestión de vigilancia de la salud)

19. ¿Se ha elaborado e implementado el programa de prevención al uso y consumo de drogas en ambientes laborales? (Verificación de inclusión en la gestión de vigilancia de la salud)
20. ¿Cuenta con el certificado de registro de riesgos de la empresa y plan de acción?
22. Programas de inducción, capacitación, información de Seguridad y Salud
23. Plan de autoprotección
24. Brigadas de Emergencia
25. Simulacros
26. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos calificado o ponderado (Matriz de identificación de riesgos laborales).
27. Medición de factores físicos - Evaluación de factores físicos
28. Evaluación de factores mecánicos
31. Evaluación de factores ergonómicos
32. Evaluación de factores psicosociales
33. Control de Factores Físicos (Fuente - Medio - Administrativo - Ingeniería - Receptor)
37. Control de Factores Ergonómicos (Fuente - Medio - Administrativo - Ingeniería - Receptor)
38. Control de Factores Psicosociales (Fuente - Medio - Receptor)
60. Matriz de exámenes clínicos y especiales por puesto de trabajo de acuerdo a la Matriz de Riesgos
61. Exámen médico pre ocupacional
62. Exámen médico periódico
63. Exámen médico de retiro
64. Fichas médicas
65. Certificado de aptitud médica
68. ¿Control Operativo Integral. Matriz de evaluación de resultados de exámenes ocupacionales Medidas de Control /Programas /Campañas
70. Registros y Estadísticas de ausentismo laboral, indicadores de ausentismo
71. Programa de Salud Sexual y Reproductiva
73. Inmunizaciones de los trabajadores
83 ¿Esta visible la relación de la brigada, cuadrilla o cuerpo de bomberos contra incendio?
89. ¿Las líneas eléctricas se encuentran identificadas y señaladas según voltaje?
109. Botiquín de primeros auxilios - Aplica para todas las empresas

Referencia: (Autor, 2019)

Por lo tanto, la descripción del marco técnico legal de los factores de riesgos psicosocial en las empresas en el Ecuador; y este caso en particular fueron:

- Acuerdo Ministerial 82 del 16 de junio del 2017 del Ministerio del Trabajo en el expide la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en su

artículo 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores.

- Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

3.1.2 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Previo a la aplicación de la evaluación de riesgo psicosocial se aplicó una capacitación de socialización sobre la evaluación de riesgo psicosocial a los empleados a ser evaluados.

Los aspectos considerados en la capacitación fueron:

- Factores de riesgos laborales
- Riesgo psicosociales
- Aplicación de la metodología de evaluación.

Una vez que el personal de la Corporación estuvo sensibilizado para la aplicación de riesgos psicosociales, se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial a cada uno de ellos.

El método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador cuenta con una herramienta en Excel “Herramienta para el análisis de resultados” para la tabulación de los datos correspondientes, dentro de la misma se cuenta con las hojas

Base de datos | Tabulación | Resultados | Gráfico | Definición Dimensiones :

- Base de datos.
- Tabulación.
- Resultados.
- Gráfico.
- Definición Dimensiones.

Base de datos

Los datos de cada uno de los cuestionarios se colocaron en la hoja Base de datos que se denomina BASE DE DATOS "CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES"

Los datos ingresados en la base de datos se aprecia desde la tabla 07.01 hasta la tabla 07.07.

Tabla N° 07.01 Base de datos – Sección Datos generales

DATOS GENERALES									
No de Cuestionario	A. Fecha	B. Provincia	C. Ciudad	D. Área en el que trabaja	E. Nivel más alto de instrucción	F. Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución	G. Edad del trabajador o servidor	H. Auto-identificación étnica	I. Sexo del trabajador o servidor
CUESTIONARIO 1	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Cuarto nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 2	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 3	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Tercer nivel	0-2años	16-24 años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 4	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Cuarto nivel	Igual o superior a 21 años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 5	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Bachillerato	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 6	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Tercer nivel	3-10años	16-24 años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 7	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Tercer nivel	0-2años	25-34años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 8	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Educación media	3-10años	44-52años	Mestizo/a	Mujer
CUESTIONARIO 9	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Administrativa	Tercer nivel	11-20años	35-43años	Mestizo/a	Hombre
CUESTIONARIO 10	11-dic.-18	Pichincha	Quito	Operativa	Técnico / Tecnológico	0-2años	Igual o superior a 53 años	Mestizo/a	Hombre

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 07.02. Base de datos – Carga de trabajo (1) y Desarrollo de competencias (2)

No de Cuestionario	1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4				2.DESARROLLO DE COMPETENCIAS En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4			
	ITEM 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	ITEM 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	ITEM 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	ITEM 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	ITEM 8. En mi trabajo se evalúa objetivamente las actividades que realizo
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 2	4	4	3	4	4	3	3	3
CUESTIONARIO 3	3	3	2	3	4	1	1	2
CUESTIONARIO 4	1	4	4	4	4	4	3	4
CUESTIONARIO 5	3	4	2	2	3	4	1	1
CUESTIONARIO 6	3	3	3	3	4	4	3	4
CUESTIONARIO 7	4	3	3	4	4	4	3	4
CUESTIONARIO 8	3	4	4	4	4	3	3	3
CUESTIONARIO 9	4	4	3	3	4	4	3	4
CUESTIONARIO 10	4	4	4	4	4	4	4	4

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 07.03 Base de datos – Liderazgo (3) y Margen de acción y control (4)

No de Cuestionario	3. LIDERAZGO En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4						4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL En desacuerdo=1 Poco de acuerdo= 2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4			
	ITEM 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	ITEM 10. Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	ITEM 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	ITEM 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos	ITEM 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	ITEM 16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	ITEM 17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas limites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	ITEM 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
CUESTIONARIO 2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
CUESTIONARIO 3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
CUESTIONARIO 4	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3
CUESTIONARIO 5	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3
CUESTIONARIO 6	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3
CUESTIONARIO 7	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
CUESTIONARIO 8	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 07.04 Base de datos – Organización del Trabajo (5) y Recuperación (6)

No de Cuestionario	5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO En desacuerdo=1 Poco deacuerdo= 2 Parcialmente deacuerdo=3 Completamente deacuerdo=4						6. RECUPERACIÓN En desacuerdo=1 Poco deacuerdo= 2 Parcialmente deacuerdo=3 Completamente deacuerdo=4				
	ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	ITEM 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	ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	ITEM 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
CUESTIONARIO 2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
CUESTIONARIO 3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3
CUESTIONARIO 4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4
CUESTIONARIO 5	2	3	4	3	2	3	2	1	1	3	1
CUESTIONARIO 6	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3
CUESTIONARIO 7	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3
CUESTIONARIO 8	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
CUESTIONARIO 10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 07.05 Base de datos – Soporte y apoyo (7) y Otros puntos importantes (8)

No de Cuestionario	7. SOPORTE Y APOYO En desacuerdo=1 Poco deacuerdo= 2 Parcialmente deacuerdo=3 Completamente deacuerdo=4					8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES En desacuerdo=1 Poco deacuerdo= 2 Parcialmente deacuerdo=3 Completamente deacuerdo=4				
	ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	ITEM 35. En mi trabajo trato por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	ITEM 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo	ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
CUESTIONARIO 3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3
CUESTIONARIO 4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3
CUESTIONARIO 5	2	3	4	2	1	2	2	2	3	3
CUESTIONARIO 6	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2
CUESTIONARIO 7	4	3	2	3	1	3	4	4	4	3
CUESTIONARIO 8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
CUESTIONARIO 9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
CUESTIONARIO 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 07.06 Base de datos – Sección otros puntos importantes

No de Cuestionario	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES									
	En desacuerdo=1 Poco de acuerdo=2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4									
	ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.	ITEM 41. Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	ITEM 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	ITEM 48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual	ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
CUESTIONARIO 2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
CUESTIONARIO 3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
CUESTIONARIO 4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
CUESTIONARIO 5	4	3	3	4	3	1	2	3	4	2
CUESTIONARIO 6	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2
CUESTIONARIO 7	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
CUESTIONARIO 8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
CUESTIONARIO 9	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
CUESTIONARIO 10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 07. 07 Base de datos – Sección otros puntos importantes

No de Cuestionario	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES									
	En desacuerdo=1 Poco de acuerdo=2 Parcialmente de acuerdo=3 Completamente de acuerdo=4									
	ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	ITEM 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	ITEM 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	ITEM 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	ITEM 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	
CUESTIONARIO 1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
CUESTIONARIO 2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
CUESTIONARIO 3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
CUESTIONARIO 4	3	4	4	4	3	1	3	4	3	
CUESTIONARIO 5	3	3	3	4	3	2	4	2	2	
CUESTIONARIO 6	3	3	3	3	3	1	1	2	3	
CUESTIONARIO 7	4	4	4	3	4	4	1	4	4	
CUESTIONARIO 8	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
CUESTIONARIO 9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
CUESTIONARIO 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Referencia: (Autor, 2019)

Análisis:

Revisando los puntos de evaluación, de acuerdo a los resultados de los cuestionarios se ha encontrado los siguientes niveles. En desacuerdo 22 items (4%), Poco de acuerdo 50

items (9%), Parcialmente desacuerdo 199 items (34%), completamente desacuerdo 309 items (53%). Total de items registrados 580.

Una vez cargado la información de los cuestionarios en la base de datos, los resultados se reflejan en la hoja tabulación como se muestra en las siguientes tablas.

Tabla N° 08.01 Tabulación – Dimensión 1 a 4

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO		DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS		DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO		DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	
CUESTIONARIO 1	16	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 2	15	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 3	11	RIESGO MEDIO	8	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 4	13	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 5	11	RIESGO MEDIO	9	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 6	12	RIESGO MEDIO	15	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 7	14	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 8	15	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 9	14	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 10	16	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 08. 02 Tabulación – Dimensión 5 a 8

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN		DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO		DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
3 CUESTIONARIO 1	24	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	92	RIESGO BAJO
4 CUESTIONARIO 2	21	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	93	RIESGO BAJO
5 CUESTIONARIO 3	18	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	82	RIESGO BAJO
6 CUESTIONARIO 4	17	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	81	RIESGO BAJO
7 CUESTIONARIO 5	17	RIESGO MEDIO	8	RIESGO ALTO	12	RIESGO MEDIO	67	RIESGO MEDIO
8 CUESTIONARIO 6	20	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	68	RIESGO MEDIO
9 CUESTIONARIO 7	19	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	85	RIESGO BAJO
10 CUESTIONARIO 8	21	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	91	RIESGO BAJO
11 CUESTIONARIO 9	24	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	92	RIESGO BAJO
12 CUESTIONARIO 10	23	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	95	RIESGO BAJO

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 08. 03 Tabulación – Dimensión 8.1 a 8.4

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO		DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL		DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL		DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	
	Puntos	Riesgo	Puntos	Riesgo	Puntos	Riesgo	Puntos	Riesgo
1	15	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
2	16	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
3	13	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
4	15	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
5	13	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO
6	10	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
7	11	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
8	15	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
9	16	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
10	16	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 08.04. Tabulación – Dimensión 8.5 a 8.8

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL - FAMILIAR)		DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL		DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA		RESULTADO GLOBAL	
	Puntos	Riesgo	Puntos	Riesgo	Puntos	Riesgo	Puntos	Riesgo	Puntos	Riesgo
1	8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	226	RIESGO BAJO
2	8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	217	RIESGO BAJO
3	6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	171	RIESGO MEDIO
4	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	177	RIESGO BAJO
5	7	RIESGO BAJO	4	RIESGO ALTO	14	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	146	RIESGO MEDIO
6	8	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	174	RIESGO MEDIO
7	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	194	RIESGO BAJO
8	7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	202	RIESGO BAJO
9	8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	220	RIESGO BAJO
10	8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	228	RIESGO BAJO

Referencia: (Autor, 2019)

Análisis:

Al verificar el resultado global se puede apreciar que 7 cuestionarios (70%) reflejan un nivel de riesgo bajo; mientras que 3 cuestionarios (30%) arrojaron un nivel de riesgo medio.

Tabla N° 09. Resultados tabulados por dimensión

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	50%	40%	10%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL –	70%	20%	10%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	70%	30%	0%

Referencia: (Autor, 2019)

Análisis:

Se puede apreciar que las dimensiones que reflejan riesgo alto y riesgo medio se encuentran:

Riesgo alto:

- Dimensión 06. Recuperación.

- Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral – Familiar).

Riesgo medio se encuentran:

- Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.
- Dimensión 2. Desarrollo de competencias.
- Dimensión 3. Liderazgo.
- Dimensión 4. Margen de acción y control.
- Dimensión 5. Organización del trabajo.
- Dimensión 6. Recuperación.
- Dimensión 7. Soporte y apoyo.
- Dimensión 8. Otros puntos importantes.
- Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio.
- Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso laboral.
- Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo.
- Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo.
- Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar).
- Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional.
- Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida.

Tabla N° 10. Interpretación de resultados

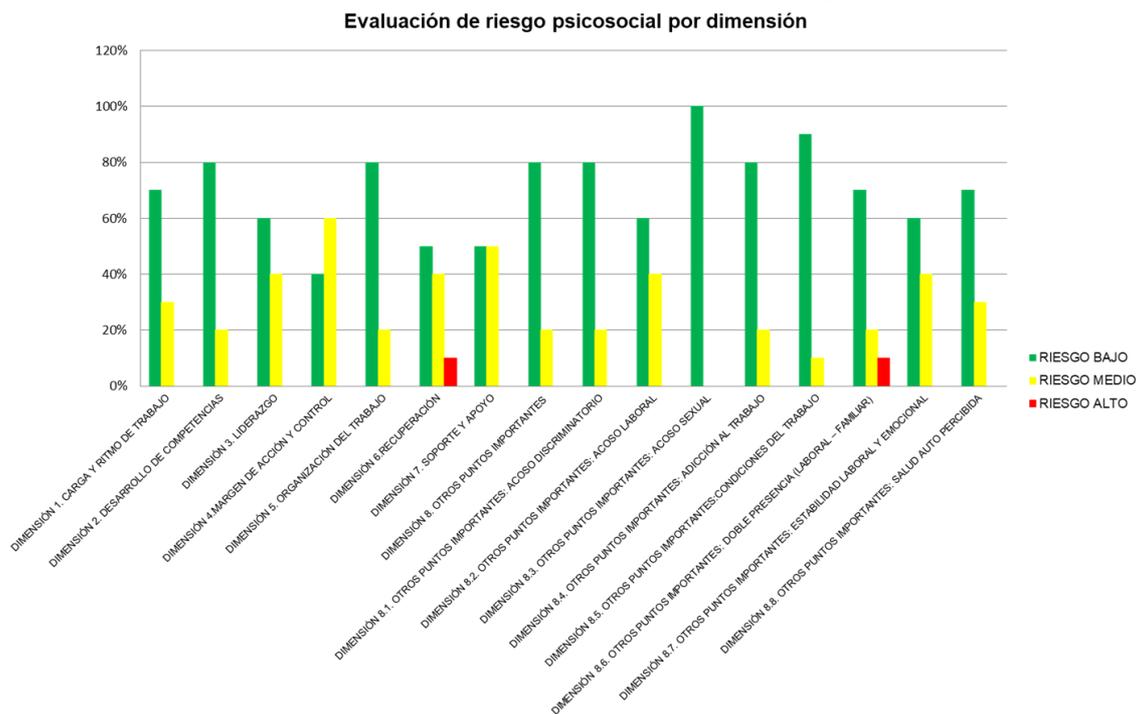
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	70%	30%	0%
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS			
RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través 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.			
RIESGO 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.			
RIESGO 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.			

Referencia: (Autor, 2019)

Análisis:

Se puede apreciar como resultados generales que el 30% de la población se encuentran en riesgo medio, no se identifica de manera general que el personal de la empresa tenga un nivel de riesgo alto; y, desde luego el 70% de la población están con nivel de riesgo bajo.

Gráfico N° 07. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Referencia: (Autor, 2019)

3.1.3 Elaboración de la propuesta del programa de riesgos psicosociales para factores de riesgo con resultados de nivel medio y alto.

En la tabla del Anexo 2 se aprecia el programa de prevención de riesgos psicosociales según el modelo del Ministerio de Trabajo. Se puede apreciar tanto las actividades desarrolladas en el 2018 como las programadas para el 2019.

En la tabla del Anexo 3 tabla se puede apreciar el “Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación”. Al analizar la tabla, se puede observar que si bien no se detectó riesgos alto como evaluación el global de la Corporación, si existieron dos

dimensiones que se detectaron en la evaluación con niveles de riesgo alto siendo estas la “Dimensión 6. Recuperación” y la “Dimensión 8.6 Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)”.

3.2 Aplicación práctica

La aplicación práctica de la metodología de evaluación de riesgo psicosocial según el Ministerio de Trabajo de acuerdo a la experiencia desarrollada en este proyecto es viable, destacándose el tiempo de aplicación de cada cuestionario por persona en un promedio de 25 minutos como una de los puntos más importantes a reconocer.

En la siguiente tabla se tiene una representación del Anexo 2 que corresponde al programa de prevención de riesgos psicosociales según el modelo del Ministerio de Trabajo. Se puede apreciar tanto las actividades desarrolladas en el 2019, las mismas que su aplicación práctica es completamente viable.

Tabla N° 11. Programa de prevención de riesgos psicosociales

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:		CORPORACIÓN GOLDENMIND C.A.																										
RUC:																												
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE AVANCE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	AÑO	PROGRAMACIÓN ANUAL												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES						
										Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre							
Aplicar estrategias de prevención de riesgos psicosociales en las empresas e instituciones públicas y privadas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los/as trabajadores y servidoras.	Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, medición, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las empresas y organizaciones públicas y privadas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los/as trabajadores y servidoras.	Realizar campañas de socialización sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidoras que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidoras) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	10	0%	Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la institución/ empresa	\$ -	Encargado de Talento Humano	2019	X													Evaluación ya realizada				
		Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidoras sensibilizados / Total de trabajadores y servidoras) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	10	0%	Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la institución/ empresa	\$ -	Encargado de Talento Humano																	Previa a la realización de la nueva evaluación		
		Aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidoras que han sido evaluados / Total de trabajadores y servidoras) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	10	0%	Tabulación del cuestionario o herramientas de evaluación de riesgo psicosocial	\$ 200,00	Encargado de Talento Humano																		Nueva evaluación	
		Socializar los resultados finales, así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados	(Número de trabajadores y servidoras que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidoras) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	10	0%	Boletines internos, informes de resultados, carteleras, eventos, charlas u otras establecidas por la institución / empresa	\$ -	Encargado de Talento Humano				X														Evaluación ya realizada	
	Desarrollar e implementar un plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación	Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	(Número de actividades cumplidas / Total de actividades planificadas del plan de acción) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	15	0%	Plan de acción, ejecución de la planificación de control y prevención de riesgos, medidas de control aplicadas	\$ 12,500,00	Gerente general				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Evaluación ya realizada	
		Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	(Número de medidas realizadas / Total de medidas planificadas) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	12	0%	Cumplimiento de indicadores de gestión de las medidas realizadas	\$ -	Encargado de Talento Humano				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Evaluación ya realizada
		Establecer un plan de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidoras frente a los problemas de transmisión sexual, con énfasis en el virus de inmunodeficiencia humana (VIH)	(Número de actividades cumplidas / Total de actividades planificadas) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	15	0%	Plan de acción, Registro fotográfico, registro de firmas, material didáctico, visual, audiovisual, u otros medios que establezca la empresa o institución pública y/o privada	\$ -	Gerente general				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Evaluación ya realizada	
		Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.	(Número de actividades de promoción realizadas / Total de actividades planificadas para promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	2	0%	Registro de charlas, capacitaciones, eventos, campañas de socialización, boletines internos, carteleras u otros medios que establezca la empresa o institución pública y/o privada	\$ 500,00	Encargado de Talento Humano										X	X							Actividades para el 2019	
	Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual, incluyendo las que viven con VIH	Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual, incluyendo las que viven con VIH	(Número de estrategias implementadas para proveer canales de asesoramiento y comunicación / Total de estrategias planificadas para proveer canales de asesoramiento y comunicación) * 100	NUMERADOR DENOMINADOR	4	0%	Medios de difusión respecto a los canales de asesoramiento y/o comunicación sobre la atención socio-sanitaria de las personas que viven con VIH	\$ 1,000,00					X		X		X	X									Actividades para el 2019	
					NUMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA	10	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	0%	PRESUPUESTO TOTAL		\$ 14,300,00																	

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL
NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA RESPONSABLE DEL PROGRAMA
ANDRÉILA NOROÑA
NOMBRE RESPONSABLE DEL PROGRAMA

Referencia: (Autor, 2019)

De igual manera en las tablas de a continuación se muestra partes individuales del Anexo 3 correspondiente al “Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación”.

Tabla N° 12. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Carga y ritmo de trabajo.

#	Dimensión	Nivel de riesgo	Actividad planteada	Responsable	Fecha estimada	Recursos	Costo estimado	Observaciones
1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO	ITEM 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	Riesgo medio	Realizar un análisis de capacidad instalada en las actividades asignadas al personal. Ajustar los perfiles de puesto de trabajo.	Gerente General	01/03/2019	Financieros	\$ 4,000.00	
	ITEM 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.							
	ITEM 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.							
	ITEM 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.							

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 13. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Desarrollo de competencias.

#	Dimensión	Nivel de riesgo	Actividad planteada	Responsable	Fecha estimada	Recursos	Costo estimado	Observaciones
2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	Riesgo medio	Elaborar un programa de capacitación y entrenamiento en función del nuevo perfil	Encargado de Talento Humano	01/05/2019	Talento humano de la Cooperación	\$ -	
	ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo							
	ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas							
	ITEM 8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo							

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 14. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Liderazgo

#	Dimensión	Nivel de riesgo	Actividad planteada	Responsable	Fecha estimada	Recursos	Costo estimado	Observaciones
3. LIDERAZGO	ITEM 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	Riesgo medio	Generar un programa de incentivos en función del cumplimiento de metas y generación de buenas iniciativas en mejora de la Corporación	Encargado de Talento Humano	28/02/2019	Financieros	\$ 1,000.00	100 usd mensuales
	ITEM 10. Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo							
	ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades							
	ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar							
	ITEM 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo							
ITEM 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.								

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 15. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Margen de acción y control.

#	Dimensión	Nivel de riesgo	Actividad planteada	Responsable	Fecha estimada	Recursos	Costo estimado	Observaciones
4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	ITEM 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	Riesgo medio	Introducir a las reuniones de trabajo herramientas (Espina de pescado, árbol de causas, etc) para la solución de problemas	Gerente General	01/06/2019	Financieros	\$ 1,000.00	Capacitación y generación de procedimientos
	ITEM 16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas							
	ITEM17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones							
	ITEM 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo							

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 16. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Organización del trabajo

#	Dimensión	Nivel de riesgo	Actividad planteada	Responsable	Fecha estimada	Recursos	Costo estimado	Observaciones
5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	Riesgo medio	Desarrollar mecanismos de comunicación mas eficientes (boletines de seguridad, lecciones aprendidas	Encargado de Talento Humano	01/02/2019	Talento humano de la Cooperación	\$ -	
	ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores							
	ITEM 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							
	ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos							
	ITEM 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables							
	ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo							

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 17. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Recuperación

#	Dimensión	Nivel de riesgo	Actividad planteada	Responsable	Fecha estimada	Recursos	Costo estimado	Observaciones
6. RECUPERACIÓN	ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	Riesgo alto	Establer rutinas de ejercicios de estiramiento diarios en el personal en dos jornadas; mañana y tarde (10 min/cada jornada).	Gerente General	01/03/2019	Financieros	\$ 1,000.00	Asesora en rutinas de ejercicio de oficinas
	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía							
	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo							
	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales							
	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo							

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 18. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Soporte y apoyo

#	Dimensión	Nivel de riesgo	Actividad planteada	Responsable	Fecha estimada	Recursos	Costo estimado	Observaciones
7. SOPORTE Y APOYO	ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	Riesgo medio	Desarrollar programas de trabajo en equipo, couchig, PNL.	Gerente General	01/07/2019	Financieros	\$ 2,500.00	Curso de couching
	ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas							
	ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad							
	ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero							
	ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación							

Referencia: (Autor, 2019)

Tabla N° 19. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación – Otros puntos importantes.

#	Dimensión	Nivel de riesgo	Actividad planteada	Responsable	Fecha estimada	Recursos	Costo estimado	Observaciones
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	ITEM 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	Riesgo medio	Generación de campañas de prevención en discriminación laboral	Encargado de Talento Humano	28/02/2019	Talento humano de la Cooperación	\$ -	
	ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades							
	ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.							
	ITEM 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							
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	ITEM 41. Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	Riesgo medio	Generación de campañas de prevención en acoso laboral	Encargado de Talento Humano	28/02/2019	Talento humano de la Cooperación	\$ -	
	ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.							
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	Riesgo bajo	Mantener el respeto entre compañeros dentro de la Corporación	Gerente General	Permanente	Todo el personal	\$ -	
	ITEM 48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual							
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	ITEM 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	Riesgo medio	Generar política de cumplimiento de horario y actividades dentro de la jornada de trabajo	Gerente General	01/04/2019	Talento humano de la Cooperación	\$ -	
	ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando							
	ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.							
	ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo							
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	Riesgo medio	Generar registros de inspecciones en áreas de trabajo.	Encargado de Talento Humano	01/02/2019	Talento humano de la Cooperación	\$ -	
	ITEM 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							
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	RIESGO ALTO	Desarrollar espacios de orientación de bienestar social de índole familiar y laboral	Encargado de Talento Humano	01/06/2019	Financieros	\$ 1,000.00	Capacitación en bienestar familiar
	ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales							
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	Riesgo medio	Generar manual de beneficios y reconocimientos de la Corporación	Encargado de Talento Humano	01/07/2019	Talento humano de la Cooperación	\$ -	
	ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado							
	ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.							
	ITEM 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución							
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	ITEM 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	Riesgo medio	Generar programas de salud e higiene laboral	Encargado de Talento Humano	01/08/2019	Talento humano de la Cooperación	\$ 2,000.00	Servicios médicos en higiene laboral
	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental							
	ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable							

Referencia: (Autor, 2019)

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

La identificación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Corporación GoldenMind C.A. mediante la aplicación de la lista de verificación de Prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo permitió identificar que la misma cumple un 35% (19 ítems) y no cumple el 65% (36 ítems), siendo los factores de riesgo psicosocial uno de los incumplimientos; ítem 32. Evaluación de factores psicosociales y el ítem 38. Control de Factores Psicosociales.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador, arrojó como resultado global que tiene un 70% de riesgo bajo, un 30% de riesgo medio y 0% como riesgo alto; se logró identificar que los factores de riesgo psicosociales más frecuentes existentes en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. en la categoría de RIESGO ALTO estuvo presente en las dimensiones 6. Recuperación y 8.6 Doble presencia familiar (Laboral – familiar) ambos con un 10%. Luego en la categoría de RIESGO MEDIO, la dimensión que más alto porcentaje tuvo fue la dimensión 4. Margen de acción y control con un 60%, siguiéndole luego la dimensión 7. Soporte y apoyo con el 50%. En la categoría RIESGO BAJO, el de mayor porcentaje estuvo la dimensión 8.3 Acoso Sexual que alcanzó un 100% (no existe este factor en la Corporación), siguiendo luego la dimensión 8.5 Condiciones de trabajo con un 90%.

La elaboración de la propuesta del programa de riesgos psicosociales para factores de riesgo con resultados de nivel medio y alto basados en los resultados de la evaluación, si

bien arrojó un 30% de riesgo medio al analizar las dimensiones globales exceptuando la dimensión 8.3 Acoso Sexual, se tuvo que aplicar a todo el resto de dimensiones. Esto Considerando que el riesgo medio 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.

Si bien la Corporación no reporto en su análisis global riesgo alto, también se planteó medidas de prevención para dos dimensiones individuales detectadas como son la dimensión 6. Recuperación y la dimensión 8.6. Doble Presencia (Laboral – Familiar).

En definitiva, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial aplicada en el presente estudio en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. de acuerdo a las actividades planteadas en el método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador permitió establecer el Programa de prevención de riesgos psicosociales también bajo la estructura del modelo del Ministerio de Trabajo; así como establecer el Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas. De esta manera se evitará los efectos negativos como accidentes laborales y problemas de salud en los trabajadores.

4.2 Recomendaciones

La aplicabilidad de la propuesta del plan de prevención de riesgos psicosociales para factores de riesgo con resultados de nivel medio y alto planteados es necesario que la gerencia entre en conciencia de las repercusiones que podría traer para la empresa si no lo aplican y de esta manera asignar el presupuesto correspondiente.

Una vez sensibilizado a la gerencia y obtención de los recursos necesarios, se debe implementar la propuesta así como dar seguimiento periódico al plan de acción de las medidas correctivas y preventivas planteadas.

La metodología de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador es una metodología nueva y de fácil aplicación, más sin embargo para la identificación de los factores riesgo se debe ir ganando experiencia conforme la aplicación del método al momento de aplicar el cuestionario.

Si bien la evaluación de los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador permitieron detectar los niveles de riesgo correspondientes, debe analizarse si se considera solamente el resultado global o en su defecto recurrir a los resultados individuales y de esta manera plantear medidas de control más a detalle.

En definitiva se espera que con la evaluación de los factores de riesgo psicosocial aplicado en los trabajadores de la Corporación GoldenMind C.A. mediante el método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador y el plan de prevención evite los efectos de riesgos psicosociales y en consecuencia los accidentes laborales y problemas de salud en los trabajadores.

Dar seguimiento a la identificación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Corporación GoldenMind C.A. realizada mediante la aplicación de la lista de verificación de Prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo de manera que la misma pueda cumplir con el 100% en sus ítems que aplica.

BIBLIOGRAFÍA

CEPAL. (2016). *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 237-241.

Goldenmind. (2018, 11 10). <https://goldenmind.ec/>. Obtenido de Corporación Goldenmind: <https://goldenmind.ec/>

Insht. (2008). *Evaluación de riesgos laborales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (Edición ampliada 2015)*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. 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. *Medicina y seguridad del trabajo*, 1-19.

Nogareda, C. (2008). *NTP 702. El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT.

Páramo Montero, P., & Bueno Pareja, C. (2018). *Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo*. Argentina: Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Rodríguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Argentina: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2009.

ANEXOS

Anexo 1. Lista de verificación de inspección del Ministerio de Trabajo.

Anexo 2. Programa de prevención de riesgos psicosociales según el modelo del Ministerio de Trabajo

Anexo 3. Plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación