

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA PREFECTURA  
DE ESMERALDAS”**

Realizado por:

**ZAIDA XIOMARA ZUÑIGA TENORIO**

Director de proyecto:

Henry Cardenas

Como requisito para la obtención del título de:

**INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Quito, 21 de Agosto de 2020



## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, ZAIDA XIOMARA ZUÑIGA TENORIO, con cedula de identidad # 171799136-6 declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha 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.

Zaida Xiomara Zúñiga Tenorio

C.C.: 171799136-6

# DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:  
**“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA PREFECTURA DE  
ESMERALDAS”**

Realizado por:  
Zaida Xiomara Zúñiga Tenorio

Como requisito para la obtención del Título de:  
INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor  
Henry Cardenas  
Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Henry Cardenas  
DIRECTOR

## LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

AIMEE VILARET

SANTIAGO ARIAS

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



Aimée Vilaret

  
Santiago Arias

Santiago Arias

Quito, 21 de Agosto de 2020

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mi papá Franklin Zúñiga y mi mamá Zaida Tenorio no me alcanzaría la vida para agradecerles todo lo que hacen por mi a diario, gracias por el amor y el cariño que me brindan diariamente.

A mi hermano Kevin Mendoza que es mi mejor amigo que lo amo con todo mi corazón a mis primitos que siempre me brindan el amor incondicional que siempre están sacándome una sonrisa que todo lo que hago es para ellos y por ellos. Gracias infinitas a mi familia que a pesar de todas las adversidades nos mantenemos juntos los amo con todo mi corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a mi director de tesis Henry Cardenas y a mis lectores por la paciencia, gracias a su predisposición y lineamientos pude desarrollar un trabajo.

No solo le agradezco por su apoyo en la presente, sino también por el conocimiento otorgado en el tiempo que fue mi profesor, sus enseñanzas me acompañarán a lo largo de mi vida profesional

# INDICE GENERAL DE CONTENIDO

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....                                                  | 11 |
| <b>1.1 Problema de investigación.</b> .....                                            | 11 |
| <b>1.1.1 Planteamiento del Problema.</b> .....                                         | 11 |
| <b>1.1.1.1 Diagnóstico.</b> .....                                                      | 14 |
| <b>1.1.1.2 Pronóstico.</b> .....                                                       | 15 |
| <b>1.1.1.3 Control del Pronóstico</b> .....                                            | 15 |
| <b>1.1.2 Objetivo General.</b> .....                                                   | 16 |
| <b>1.1.3 Objetivos específicos.</b> .....                                              | 16 |
| <b>1.1.4 Justificación.</b> .....                                                      | 16 |
| <b>1.2 Marco Teórico.</b> .....                                                        | 18 |
| <b>1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.</b> .....                       | 19 |
| <b>1.2.2 Adopción de una Perspectiva Teórica</b> .....                                 | 26 |
| <b>1.2.2 Hipótesis</b> .....                                                           | 27 |
| <b>CAPÍTULO II. MÉTODO</b> .....                                                       | 28 |
| <b>2.1 Tipo de Estudio.</b> .....                                                      | 28 |
| <b>2.2 Modalidad de Investigación</b> .....                                            | 28 |
| <b>2.3 Método.</b> .....                                                               | 28 |
| <b>2.4 Población y Muestra.</b> .....                                                  | 29 |
| <b>2.5 Selección de instrumento de Investigación.</b> .....                            | 29 |
| <b>CAPÍTULO III, RESULTADO</b> .....                                                   | 30 |
| <b>3.1 Presentación y análisis de resultados</b> .....                                 | 30 |
| <b>3.2 Aplicación práctica.</b> .....                                                  | 69 |
| <b>CAPÍTULO IV DISCUSIÓN</b> .....                                                     | 72 |
| <b>4.1 Conclusiones</b> .....                                                          | 72 |
| <b>4.2 Recomendaciones</b> .....                                                       | 73 |
| <b>Referencias.</b> .....                                                              | 74 |
| <b>Anexo 1</b> Cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial CopsoQ-istas 21 ..... | 75 |
| <b>Anexo 2</b> Plan de prevención para la evaluación de riesgo psicosocial .....       | 76 |

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo la evaluación de factores psicosociales en el personal administrativo del GADPE, a través de un método científicamente validado, para que en base a los resultados obtenidos y en torno a la realidad de la institución, se proponen medidas que atenúen el riesgo. Se trata de un estudio de campo, inductivo-deductivo. Con un total de 30 personas como objeto de estudio. El método empleado fue el CopsoQ-istas 21 versión media 2.0. a partir de los datos ya obtenidos con la aplicación de las encuestas y el análisis de los resultados en base al método se evidenció que algunos trabajadores del GADPE presentan niveles desfavorables de riesgo psicosocial. Se presenta un análisis de las respuestas globales obtenidas por pregunta y también del riesgo reflejado en cada grupo, para tener una idea mas clara de las posibles causas que dan lugar a la manifestación de los niveles de riesgo psicosocial.

**Palabras claves:** factor, riesgo psicosocial, método

## **ABSTRACT**

The objective of the present work is the evaluation of psychosocial factors in the administrative staff of the GADPE, through a scientifically validated method, so that based on the results obtained and around the reality of the institution, measures are proposed to mitigate the risk. It is a field study, inductive-deductive. With a total of 30 people as the object of study. The method used was the CopsoQ istas 21 media version 2.0. From the data already obtained with the application of the surveys and the analysis of the results based on the method, it was evidenced that some GADPE workers present unfavorable levels of psychosocial risk. An analysis of the global responses obtained per question and also of the risk reflected in each group is presented, in order to have a clearer idea of the possible causes that give rise to the manifestation of the levels of psychosocial risk.

**Keywords:** factor, psychosocial risk, method

# **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

Específicamente en las empresas, los empleadores tratan de buscar el bienestar de sus trabajadores a través de la planificación de programas para la prevención de riesgos laborales. por ello se han implementado obligatoriamente en las actuales leyes y un estricto control de medidas de prevención para que las empresas e instituciones públicas comiencen a cuidar a sus trabajadores y así evitar bajas laborales y problemas jurídicos.

El estrés laboral es uno de los factores de los riesgos psicosociales que existe con mayor frecuencia. Es por ello que se le ha dado importancia su estudio de los síntomas, para poder comprender sus consecuencias y conocer el porqué de este malestar.

El estrés crónico tiene la sombra de las bajas eternas, de malas productividades, de conflictos internos sin resolver en los trabajos”, y aportaba un dato muy revelador: “el 76% de las patologías actuales tienen relación con el estrés crónico (Lacosta, 2019)

Por lo tanto, el tema a tratar se basa en el análisis a los funcionarios de la Prefectura de Esmeraldas, del personal administrativo. Dentro de este marco las exigencias son cada vez más altas, ya que la Prefectura demanda a los diferentes Cantones que sean eficientes y eficaces con la comunidad a la cual sirven, siguiendo el debido proceso. Los funcionarios de la Prefectura de Esmeraldas, los personales administrativos están expuestos a estrés laboral por las actividades propias relativas a la misión institucional “Somos un Gobierno Autónomo Descentralizado que promueve el desarrollo y bienestar de la Provincia de Esmeraldas, procurando la participación inclusiva de sus habitantes en los planes, programas y proyectos que ejecutamos en el territorio de manera eficiente, eficaz y con calidad, orientándolos hacia una gestión por resultados, consolidando nuestro liderazgo y transparencia” (GADPE, 2020).

## **1.1 Problema de investigación.**

El presente proyecto de investigación busca identificar los factores de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Prefectura de Esmeraldas, del personal Administrativo

### **1.1.1 Planteamiento del Problema.**

Actualmente, cerca de 450 millones de personas están afectadas por un trastorno mental o de la conducta. De acuerdo con la Carga Global de las Enfermedades 2001 de la OMS, el 33% de los años vividos con discapacidad son causados por los trastornos neuropsiquiátricos, amén de un 2,1% debido a lesiones autoinfligidas. Solo el trastorno de depresión unipolar causa 12,15% de años vividos con discapacidad y constituye la tercera causa contribuyente a la carga global de las enfermedades. Cuatro de las seis causas más frecuentes de años vividos con discapacidad son la depresión, los trastornos debidos al uso de alcohol, la esquizofrenia y el trastorno bipolar. (Organizacion Mundial de la Salud, 2001)

Es cada vez más evidente que las funciones mentales están interconectadas con el funcionamiento físico y social, y con el estado de salud. Por ejemplo, la depresión constituye un factor de riesgo en el cáncer y en los trastornos cardiovasculares. Por otra parte, la adherencia al tratamiento en personas afectadas por un trastorno físico que además sufren de depresión, ansiedad y uso de sustancias puede flaquear de manera sustancial. Recuérdese también que ciertas conductas adversas, tales como el fumar y la actividad sexual no protegida, están ligadas al origen de varios trastornos físicos tales como el cáncer o el VIH/SIDA. Según el Informe sobre la Salud en el Mundo 2002, tres de los 10 factores de riesgo principales imputables a la carga mundial de las enfermedades, eran de naturaleza mental/conductual (sexo no protegido y el uso del tabaco y de alcohol) mientras que otros tres están significativamente afectados por factores mentales/conductuales (sobrepeso, alta presión arterial y alto colesterol). (Organizacion Mundial de la Salud, 2001)

Se manifiesta que, el derecho a un medio de trabajo saludable como derecho humano fundamental que promueve el bienestar de los trabajadores está en conflicto con algunas prácticas empresariales en el actual escenario globalizando en el que todo se mide por el beneficio y la rentabilidad económica a corto plazo.

Las personas se desenvuelven en función de las condiciones que le rodean, como medio de adaptación para el cumplimiento de objetivos y satisfacción de necesidades, tomando en cuenta que el principal objetivo de un trabajador es consolidarse en una empresa que le otorgue estabilidad laboral y que la principal necesidad a la que desea responder es la de subsistir, muchas de las veces, se ven en la obligación de aceptar que dichas condiciones sean desfavorables, acarreando con ello una ineludible influencia sobre su salud, ya que, esta forma de resignación repercute en la autoestima y la

motivación que se otorgue a las actividades diarias. Las condiciones laborales, por tanto, tienen una completa relación con la salud mental del trabajador.

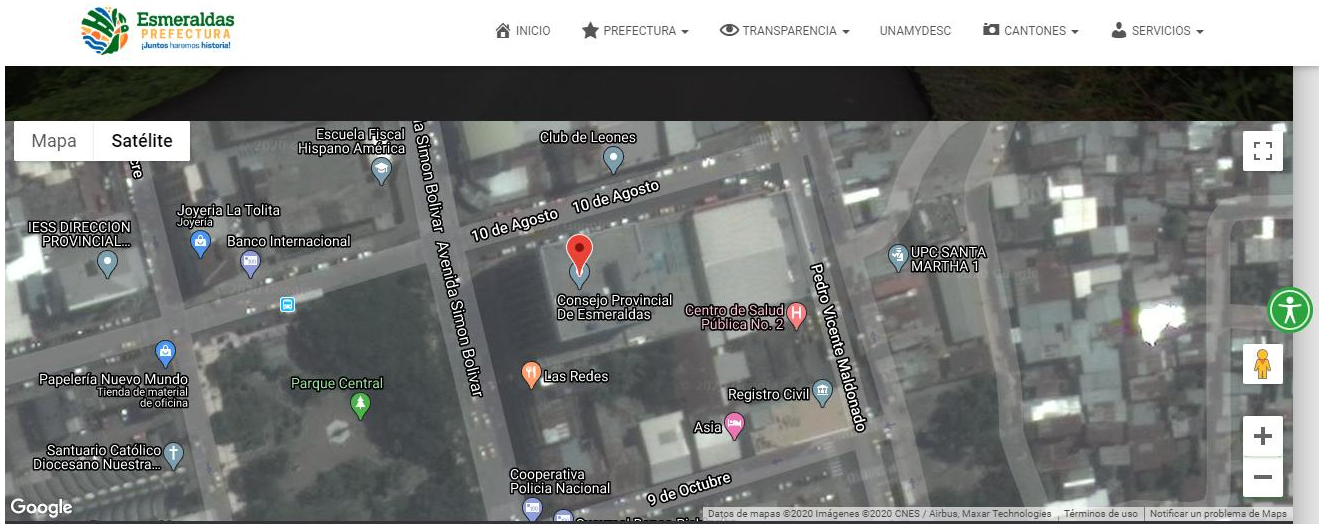


Grafico1: Mapa de Ubicación del GADPE

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas

Elaboración: GADPE

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas es una institución creada con la finalidad de satisfacer todos los requerimientos profesionales y técnicos para la ciudadanía. Es una organización cuya filosofía es lograr la satisfacción del pueblo esmeraldeño realizando proyectos de calidad para cada una de las personas de las diferentes Parroquias, Recintos.

Los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas están presuntamente expuestos a riesgos psicosociales al no existir un plan de prevención y/o tratamiento por parte de la institución para la seguridad física y emocional de sus funcionarios ya que, por la realización de su trabajo en diferentes áreas, por virtud de ser un trabajo de relación con el público, ser titular de los acontecimientos que suceden durante el horario de trabajo, sobre todo bajo presión, el trabajo que realiza el personal administrativo, conlleva una labor personalizada para cada caso que se presenta en la prefectura donde gran carga laboral para la funcionario donde se presenta un verdadero incremento de fatiga laboral, presenta síntomas como irritabilidad, depresión, problemas gastro-intestinales, intranquilidad, ansiedad y se refleja incluso en el accionar de cada día, incide en el trato con el usuario y muchas veces la falta de socialización entre compañeros de trabajo y mal humor cotidiano, no siendo el trato de calidez y eficiencia, lo que ha

incidido en quejas por parte de los usuarios y trabajadores, ya sea por la mala atención y falta de resolución de los problemas.

Es conveniente mencionar la resolución 957 del Reglamento Andino de SSO artículo 2, dispone que:

Siempre que dos o más cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán equitativas y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentre expuestos los trabajadores y las trabajadoras. Igual procedimiento se seguirá con contratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral existente en los Países Miembros.

Es decir, que cada representante de alguna institución ya sea pública o privada deberá ser responsable por la seguridad y protección de sus empleados, enfocándose en su bienestar tanto físico como emocional.

#### **1.1.1.1 Diagnóstico.**

Por lo general se relaciona los accidentes de trabajo con actos inseguros, como el desobedecimiento de instrucciones, mal uso de herramientas de trabajo o exceso de confianza, entre otros. Muchas veces dejando de lado un enemigo silencioso, como lo es el factor de riesgo psicosocial, es causante de la falta de atención y coordinación al momento de realizar una tarea, absentismo laboral, fatiga e incluso baja productividad. Estos factores de riesgo de no detectarse a tiempo, pueden desembocar en incidentes sin baja y provocar accidentes fatales, así como también, a mediano o corto plazo podrían causar en el momento de realizar el trabajo, los diversos síntomas que afecten a su estado psicológico, o más grave aún, desarrollar en el trabajador el denominado Síndrome de Burnout ( o trabajador quemado), mismo que será incluido por la Organización Mundial de la Salud dentro de la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades (( CIE-11) que entra en vigor desde el 2022.

Ecuador oficialmente no cuenta con un detalle estadístico acerca del número de trabajadores que padecen enfermedades ocupacionales que derivan de factores de riesgos psicosociales. Es por eso que el ministerio de trabajo consiste de esta problemática, ha

decidido estandarizar los criterios de evaluación a través de su propia metodología, el cual se va a aplicar en el GADPE para motivos de esta investigación.

La falta de un programa de prevención de Riesgos Psicosociales puede traer como consecuencia problemas entre los trabajadores puede ser, incertidumbre laboral, pérdida de productividad, incumplimiento de objetivos, ausencia que impiden que la institución alcance los objetivos y metas institucionales.

#### **1.1.1.2 Pronóstico.**

Una correcta medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el Gadpe no solo ayudaría a identificar bajas en la producción de sus trabajadores, sino que además apuntaría a proyectos de mejora continua del ambiente de trabajo, reflejados en una mayor productividad, ambiente sano, sobre todo seguro para poder desarrollar sus actividades. Disminuyendo el riesgo de accidentabilidad y morbilidad, proyectando una buena imagen corporativa tanto para los empleados como los contratistas.

Si no se adoptan líneas de acción oportunas para el brindarle al trabajador un ambiente de trabajo propicio tanto para su salud física como emocional, esto generaría un sinnúmero de problemas como lo son: Fatiga laboral. Agotamiento mental, estrés, Ausentismo, bajo rendimiento, conflictos grupales dando como consecuencia bajo rendimiento e insatisfacción laboral.

#### **1.1.1.3 Control del Pronóstico**

La identificación y evaluación de riesgos psicosociales dentro de la Prefectura de Esmeraldas debe establecerse como un proceso interno organizacional, lo cual permitirá plantear medidas correctivas sobre los mismo con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, de no tomar en cuenta los riesgos presentes en las actividades de los trabajadores, estos se verán reflejados de manera incontrolable en la realización de los trabajos en la diferentes partes de la Provincia ocasionando retraso en cada uno de los proyectos a realizar. Las medidas que se implementaran para controlar la situación de Riesgos Psicosocial es diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales, en el que se hará uso y aplicabilidad en los trabajadores del GADPE, para posteriormente implementar acciones de acuerdo a los resultados con el fin de detectar los problemas a los que se ven expuestos los trabajadores diariamente en sus actividades

de tipo administrativo. De esta manera aportara a la reducción de trabajos no realizados en las diferentes cantones, provincias y recintos de la provincia de Esmeraldas si no son detectadas y tratadas a tiempo. Mediante la aplicación del método CopsoQ- istas 21 versión dentro del programa implementaremos mecanismos de acción tales como: taller se podrá identificar el nivel de riesgo presente en los trabajadores y las medidas correctivas que se deberá tomar para el mismo.

### **1.1.2 Objetivo General.**

Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales laborales en los funcionarios administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas.

### **1.1.3 Objetivos específicos.**

- Identificar mediante encuestas a los trabajadores del GADPE, los factores de riesgo psicosocial de nivel intralaboral, extralaboral y sintomatología.
- Evaluar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral y extralaboral a través de la aplicación del cuestionario CopsoQ- istas21.
- Diseñar un informe de resultados y establecer recomendaciones para el control de factores que generan riesgo psicosocial de acuerdo a los resultados obtenidos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas.

### **1.1.4 Justificación.**

Este trabajo tiene relación con la parte social, puesto que está relacionado con algunos proyectos en ayuda a cada uno de sus Cantones y Parroquias de toda la Provincia de Esmeraldas. Se enfoca en mejorar la calidad de vida. Es decir, que se trata de garantizar para cada uno de los trabajadores, la formación e información adecuada de los riesgos de su puesto de trabajo, para la adopción de medidas correctas.

La elaboración del presente proyecto de investigación se desarrolla con el fin de identificar los factores de riesgo psicosociales laborales que existe en los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas.

Esta investigación es de relevancia, puesto que busca sustentar la solución frente a la posible presencia de riesgos psicosociales laborales. Se procederá a fundamentar teóricamente conceptos que acotaran en la prevención de enfermedades psicológicas y salud física.

Finalmente, el presente trabajo contribuye a presentar soluciones factibles para disminuir el índice de riesgos psicosociales laborales que se pueden suscitar, para garantizar que los puestos de trabajo e instalaciones no constituyan ningún riesgo, y si es así, tomar medidas oportunas para disminuirlas y evitar sus consecuencias.

Actualmente, la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías, sino también, en el bienestar y calidad del recurso humano. Afortunadamente, las organizaciones están centrando su atención en la gestión en el individuo como parte fundamental e indispensable de la organización. Una de las razones para dirigir los esfuerzos de las organizaciones hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores.

El ministerio de trabajo en su acuerdo ministerial No. MDT-2017-0082, bajo la dirección del Dr. Leonardo Berrezueta Carrión, en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 11 de mayo de 2017, acordó lo siguiente:

Considerando: Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11 referente a los principios de aplicación de derechos, establece la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones. "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. Que, la Constitución de la República, en su artículo 33 establece que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado";

Por lo que, en ejercicio de sus atribuciones legales:

EXPEDIR LA NORMATIVA PARA LA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL:

Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Art. 10.- DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA. - Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2017)

En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales (Ministerio de Trabajo, 2017)

## **1.2 Marco Teórico.**

Ecuador es un país que no se encuentra exento de los riesgos psicosociales, muestra de esto es que el Ministerio de Relaciones Laborales publicó un escrito en el cual se exponen los diferentes objetivos que el actual gobierno se planteó, para erradicar las consecuencias a suceder por la aparición de los riesgos Psicosociales laborales, dichos objetivos se han basado en el sustento legal del Código Laboral vigente. La finalidad de dichos objetivos se basa en la disminución de la incidencia de enfermedades profesionales, entre las cuales, los factores psicosociales forman parte relevante en el problema.

### **1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.**

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, esta investigación se desarrolló con el fin de presentar fundamentación teórica a cerca de la prevención de riesgos psicosociales dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas.

Para ellos, es importante indicar que la prevención de los riesgos laborales se ha convertido en un objetivo primordial para todas las empresas, dado que la nueva normativa ecuatoriana obliga a un estricto cumplimiento de las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo.

A continuación, se describirá cada tema detallándolo de la siguiente manera:

#### **1.2.1.1 ¿Qué es el trabajo?**

Los conceptos básicos de trabajo, salud y riesgos laborales, así como las condiciones de desarrollo de trabajo que pueden ocasionar daños a las personas.

Se define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (OIT, 2004)

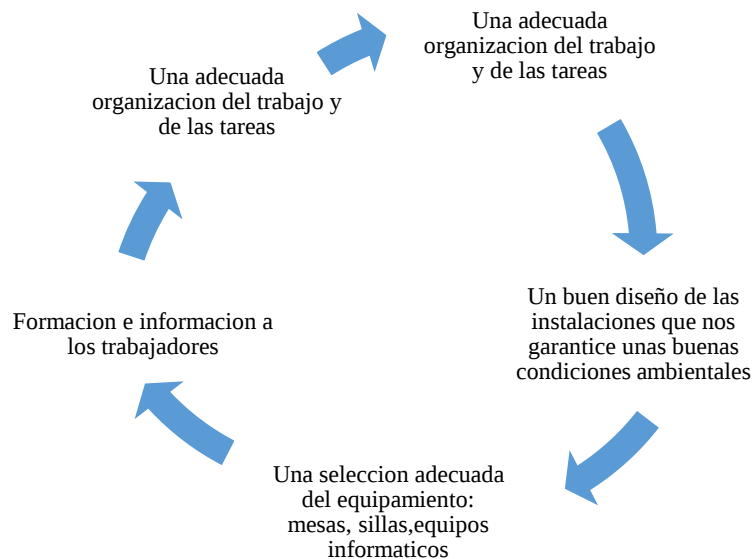
Esta actividad se desarrolla hoy en día en su mayor parte con la ayuda de máquinas, herramientas, instalaciones, productos, etc. De no ser controlada correctamente puede afectar a la integridad.

#### **1.2.1.2 Condiciones de trabajo**

Los lugares de trabajo deben encontrarse en unas condiciones óptimas para que la utilización de los mismo no origine riesgos para los trabajadores.

En función de la actividad a la que van destinados, los edificios e instalaciones donde se desempeñe el puesto de trabajo tendrán que cumplir unas determinadas condiciones mínimas para que el trabajo se pueda llevar a cabo con el mejor nivel de seguridad e higiene. (Guillen, 2011)

Continuando con la idea, (Guillen, 2011) menciona las condiciones de seguridad optimas:



### 1.2.1.3 Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020) se refiere a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”

### 1.2.1.4 Salud Ocupacional

Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable (OMS, 2020)

Salud Ocupacional se enfoca en la salud del trabajador, en mantener su bienestar dentro de las empresas independientemente cual sea el cargo, planteando formas de

mejoramiento de vida para promover que los trabajadores sean personas eficaces y eficientes, y no entes que se encuentren en una empresa por necesidad.

#### **1.2.1.5 Seguridad Ocupacional**

El estudio de trabajo nos permite registrar y examinar críticamente los modos existentes de llevar a cabo un trabajo y determinar el tiempo que invierte un trabajador en llevar a cabo una tarea definida. (Zuñiga, 2003)

El procedimiento a seguir para el estudio del trabajo es:

- Seleccionar el trabajo o proceso a estudiar que presenten situaciones peligrosas.
- Registrar por observación cuanto sucede.
- Examinar los hechos registrados con espíritu crítico.
- Idear y definir el método más adecuado de realizar la actividad procurando sustituir, siempre que sea posible, los actos inseguros y condiciones inseguras.
- Implantar el nuevo método.
- Mantener en uso la nueva práctica.

#### **1.2.1.6 Riesgo Laboral**

Es la probabilidad de que suceda un accidente laboral, se puede evitar siempre y cuando este acompañado del personal de seguridad. Un punto importante a mencionar es el artículo 347 del Código del Trabajo (2012), en donde se define riesgos del trabajo como:

Riesgos de trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasiones o por consecuencias de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Codigo del Trabajo, 2012)

Trabajo y salud están íntimamente relacionados. Por lo tanto, se hace necesario detectar las causas existentes en el ámbito laboral que puedan provocar un riesgo para la salud del trabajador. El riesgo existente en el ámbito laboral se puede materializar en:

- Un accidente laboral.
- Una enfermedad relacionada con el trabajo.
- Una enfermedad profesional.

- Una situación causante de fatiga mental.
- Insatisfacción laboral.
- Estrés, etc.

Por todo ello, el empleador debe aplicar las medidas necesarias en materia de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a una protección eficaz. (Portelo, 2010)

Los factores de riesgo, originados por las condiciones en las que se trabaja y que dan lugar a diferentes tipos de accidentes y enfermedades profesionales.

#### **1.2.1.7 Riesgo Psicosocial**

Los riesgos psicosociales es un tema que en la actualidad se está estudiando dentro de todas las organizaciones, puesto que tiene que ver con la salud de trabajador, de la cual va a depender su desempeño en el ámbito laboral.

Son situaciones laborales que tiene una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, son situaciones que afectan habitualmente a la salud.

La tensión psicológica en que presta su trabajo el profesional de la sanidad produce estrés ansiedad, esto puede llevar al trabajador sanitario al consumo habitual de tranquilizantes (drogas) o alcohol, o producir trastornos desequilibrios psíquicos. (CEP, 2018)

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, endocrinológicas, musculoesqueléticos y mentales. Son consecuencias de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiencia organización de trabajo.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los

riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas. (Ministerio de Trabajo M. y., 1996)

#### **1.2.1.8 Tipo de riesgo psicosociales**

| Tipos de Riesgos Psicosociales más recurrentes | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Violencia Laboral                              | Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.                                                                                                                                                                         |
| Acoso Laboral o Moobing                        | Una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alinearla.                                                                                  |
| Acoso Sexual                                   | Es toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado a sabiendas que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y creando un entorno laboral ofensivo, hostil |
| Inseguridad Contractual                        | El autocontrol de las emociones positivas y negativas que se derivan de la existencia de organizaciones sobre la expresión emocional en el desempeño de su puesto y que tienen como objetivo asegurar la                                                                                                                                                    |

|                                |                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | satisfacción del cliente y la consecuencia de objetivos organizacionales.                                                                                                   |
| Desgaste Profesional o Burnout | Es el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estafa de agotamiento emocional y fatiga desmotivante para las tareas laborales. |

Tabla 1: Tipos de riesgos psicosociales

Fuente: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2015)

Elaborado por: Xiomara Zúñiga Tenorio

### 1.2.1.9 Factores de riesgos psicosociales

Existe una serie de factores relativos a la organización del mismo que son decisivos para la realización personal del trabajador. Son los factores psicosociales o interacciones que se producen entre el trabajo, se entiende como trabajo la labor que se realiza, el entorno en que esta tiene lugar y las condiciones en que se está organizada, y las personas con sus capacidades, necesidades y condiciones de vida fuera del trabajo. Estas interacciones influyen en el rendimiento, en la satisfacción y, por lo tanto, en la salud.

Entre los factores psicosociales tenemos los factores objetivo o subjetivos.

- **Entre los objetivos:**
  - La prestación por el desempleo.
  - La evaluación de los riesgos psicosociales
  - El contrato o deber de empleabilidad individual que incluya el deber de protección recogido en el estatuto de los trabajadores.
  - El apoyo mediante una empresa de recolocación.
- **Entre los subjetivos**
  - Cuando no se satisfacen las necesidades reclamadas externamente.
  - Cuando no se satisfacen demandas internas del trabajador.

Debemos de reconocer que las consecuencias negativas de los llamados factores psicosociales son, en general, fáciles de ver, pero difíciles de acotar, fáciles de comprender y de reconocer, pero difíciles de definir.

Los efectos perjudiciales son: la fatiga y los estados similares a la fatiga. Estos estados incluyen monotonía, vigilancia reducida y saturación mental.

- **Monotonía:** Estado de activación reducida, lentamente desarrollado que puede producirse durante tareas o actividades largas, uniformes y repetitivas, y que esta principalmente asociado con somnolencia, cansancio, decrecimiento y fluctuaciones en el rendimiento, reducciones en la adaptabilidad y la capacidad de respuesta, así como un incremento en la variabilidad del ritmo cardíaco.
- **Vigilancia reducida:** Estado de actividad reducida lentamente desarrollado y que da lugar a un rendimiento reducido en la detección (por ejemplo, cuando se vigilan pantallas de radar o paneles e instrumentos) en tareas de vigilancia que ofrecen poca variación.
- **Saturación mental:** Estado de rechazo nervioso y fuertemente emocional de una tarea o una situación repetitiva, en el que se experimenta una sensación de ``marcar el paso sobre el mismo sitio`` o ``no llegar a ninguna parte``. Los síntomas adicionales de la saturación mental son el mal humor, la reducción del rendimiento o el sentimiento de cansancio y la tendencia a la evasión. La saturación mental a diferencia de la monotonía y a la vigilancia reducida se caracteriza por un nivel de activación constante o incluso incrementado, asociado con una cualidad emocional negativa.

En estos casos la fatiga puede desaparecer tras la introducción de cambios en la tarea situación.

Los efectos de los trastornos psicosociales:

- **Psicológicos:** ansiedad, depresión, insatisfacción y desmotivación laboral, problemas en las relaciones personales, baja autoestima, trastornos psicosomáticos, trastornos mentales, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental. Así mismo a nivel conductual tendríamos: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, etc.

- **Fisiológicos:** Trastornos cardiovasculares, digestivos: úlceras de estómago, trastornos musculoesqueléticos, respiratorios, alteraciones del sueño, cáncer, etc., efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor.
- **Efectos sociolaborales:** adventismo. Relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes, disminución de la productividad, el rendimiento y la calidad, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo, así como alteraciones de la vida social y familiar. (García, 2013)

#### **1.2.1.10 Accidente de trabajo**

Según el Instituto de Seguridad Social, IESS (2015) menciona que accidente de trabajo es considerado cuando:

“Es todo suceso imprevisto a causa, consecuencia o con ocasión del trabajo causado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa”.

#### **1.2.2 Adopción de una Perspectiva Teórica**

La perspectiva teórica que se va a tomar en cuenta para la realización del presente estudio es el método COPSOQ-ISTAS 21, el cual ha sido uno de los más relevantes en cuanto a este tipo de investigación.

La metodología CAOPSOQ- ISTAS 21 ha adquirido una importante dimensión internacional siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación.

El conocimiento científico permite identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud y como proceder para perderlas identificar, localizar, medir, valorar y controlar, reducir o eliminar, en el ambiente de trabajo.

La teoría general del estrés en relación al ambiente de trabajo que se desarrolla más adelante, constituye el marco teórico del CopsoQ- istas21 y define las exposiciones psicosociales que deben ser evaluadas en las empresas ya que existe sobre ellas evidencias científicas suficientes acerca de su relación con la salud. De hecho, las 20 dimensiones

psicosociales de la versión media de COPSOQ-Istas21 se corresponden con las dimensiones más aceptadas internacionalmente y que utilizadas en la mayoría de encuestas que, como las de condiciones de trabajo, pretenden medir exposiciones psicosociales en el trabajo. (ISTAS, 2014)

Otro de los aspectos clave de la utilidad de los cuestionarios estandarizados para la evaluación de riesgos es el empleo del método epidemiológico como estrategia de análisis, mediante la definición de unidades de análisis con sentido preventivo y comparación de las medidas obtenidas con sus equivalentes poblacionales para hacer posible el paso de la medida a la valoración. CoPsoQ-istas21 permite definir hasta siete unidades de análisis (lo que supone que los resultados pueden presentarse para cada una de ellas) y que incluyen los ejes centrales de desigualdad e interacción entre la organización y las condiciones de trabajo, las características sociodemográficas de las personas trabajadoras y la salud (como el puesto de trabajo ocupado, el sexo o el departamento) y suministra indicadores de comparación directa entre estas medidas y sus correspondientes valores de referencia poblacionales. (ISTAS, 2014)

### **1.2.2 Hipótesis**

Luego de haber presentado varios conceptos principales acerca de los riesgos psicosociales, se presenta a continuación a hipótesis del presente trabajo de investigación.

- Seguridad Ocupacional: en algunos las personas al momento de ejecutar un trabajo no toman medidas protectoras, es por ello que la seguridad en el trabajo se enfoca he implementan medidas preventivas para que las personas no sufran consecuencias más adelante.
- Riesgo Psicosociales: se generan porque dentro de las organizaciones no se tiene el suficiente conocimiento sobre los riesgos que están expuestos los trabajadores ya sean físicos, psicológicos o sociales.
- Factores Psicosociales: son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno de los trabajadores que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de ellos.

## **CAPÍTULO II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo de Estudio**

Para la ejecución de la presente investigación se escogió el diseño descriptivo, el cual la forma de estudio para saber quién, donde, cuando, cómo y por qué del sujeto del estudio. En otras palabras, la información obtenida en un estudio descriptivo, explica perfectamente a una organización el consumidor, objetos, conceptos y cuentas, se usa el diseño descriptivo para hacer una investigación. (Namakforoosh, 2000)

### **2.2 Modalidad de Investigación**

La investigación se realizó de campo, ya que se recogieron datos directamente del sitio donde se encuentra el objeto de estudio para medición de los factores de riesgos laborales.

### **2.3 Método**

Es el método Inductivo- deductivo, que consiste en inferencia basado en la lógica y relacionando con el estudio de hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general o particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general) (Torres, 2006)

En fin, se ha procedido a realizar la presente investigación en los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas, debido a la gran carga laboral que presenta tiene; corroborado con lo expuesto. El departamento de talento humano, se ha dado cuenta que los funcionarios deben cumplir con turnos que conllevan horarios tanto en el día como en la noche, puesto que el GADPE labora de lunes a sábado posiblemente están presentando riesgos psicosociales. Relacionando la presente investigación con el cronograma de trabajo, en los meses de marzo y abril de 2020 se desarrolló esta interrogante en el departamento de Seguridad Laboral, lo que conlleva a que los meses siguientes se realizó teletrabajo, por lo tanto, enfocándose en los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral que se presenta en los funcionarios del GADPE.

## **2.4 Población y Muestra**

La población es del Gobierno Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas, ubicada en,10 de agosto entre Bolívar y Malecón constituida por 537 Trabajadores en general y 186 trabajadores Administrativos.

Para ellos, en el desarrollo de esta investigación se trabajará con una muestra a conveniencia debido a que este tipo de muestreo se hace factible la selección de las unidades de muestra en forma arbitraria.

Es así se conformará la muestra que consta de 30 trabajadores de los cuales de evidencia mayor afección en riesgo psicosocial, caracterizados de la siguiente manera:

## **2.5 Selección de instrumento de Investigación**

Para la medición de riesgos psicosociales se utilizará como instrumento el Cuestionario CopsoQ- istas 21 (versión 2.0) que determinará lo siguiente:

Es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Los resultados de la aplicación del CopsoQ- istas 21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva. (ISTAS, 2014)

este cuestionario debe usarse para plantear soluciones en cuenta a los riesgos que se encuentran dentro de las empresas y así prevenir, eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y así poder avanzar en una organización más saludable. Este cuestionario no tiene precio alguno, es gratuito y se lo puede encontrar en la web.

## CAPÍTULO III, RESULTADO

### Levantamiento de datos/ información

El levantamiento de los datos conjuntamente con la recopilación de datos numéricos y la información, se desarrolló en el periodo de tiempo de 1 mes para obtener los resultados. El objetivo de este proceso fue describir la mayor prevalencia de los riesgos psicosociales, planteada en los objetivos de esta investigación. Se inicio por la validación del cuestionario CopsoQ- istas 21, en la cual se demostró su veracidad y validez.

Dado que el cuestionario fue aplicado de forma individual, en cada una de las situaciones no existió pregunta por parte de los encuestados al momento de dar las instrucciones de como debían completarlos, consecutivamente el tiempo que se había estimado para cada prueba basto para completar el cuestionario.

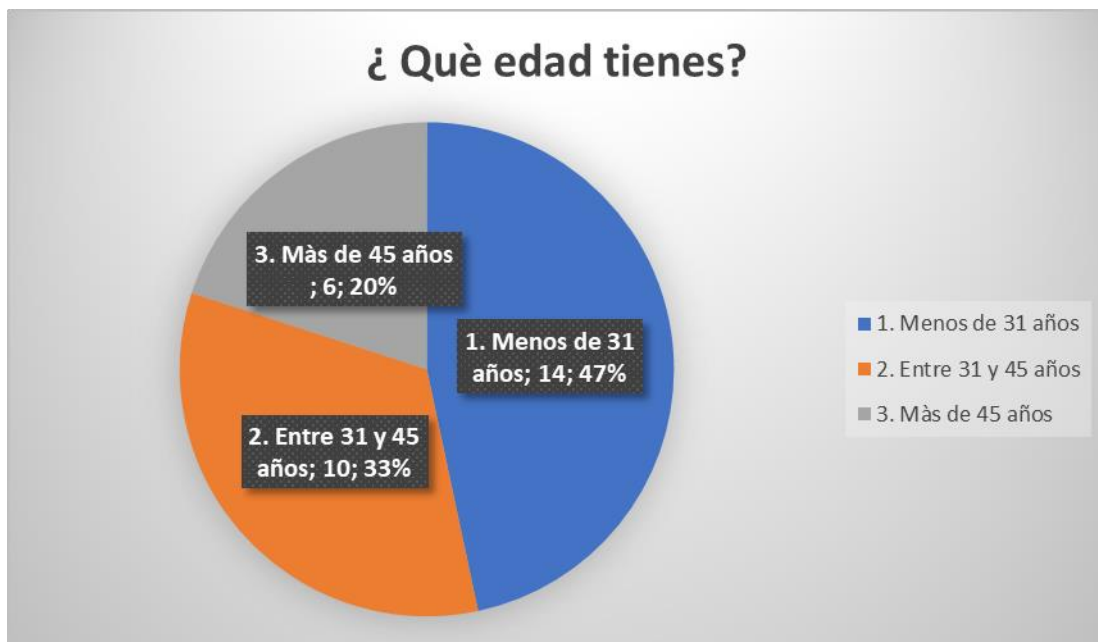
### 3.1 Presentación y análisis de resultados

Pregunta 1.- ¿Eres?



De los treinta funcionarios que laboran en el GADPE. diecinueve de ellos que corresponden al 63% son hombres, once de ellas que corresponde al 37% son mujeres, por lo que, en el personal administrativo existen más hombres que mujeres.

Pregunta 2.- ¿Qué edad tienes?



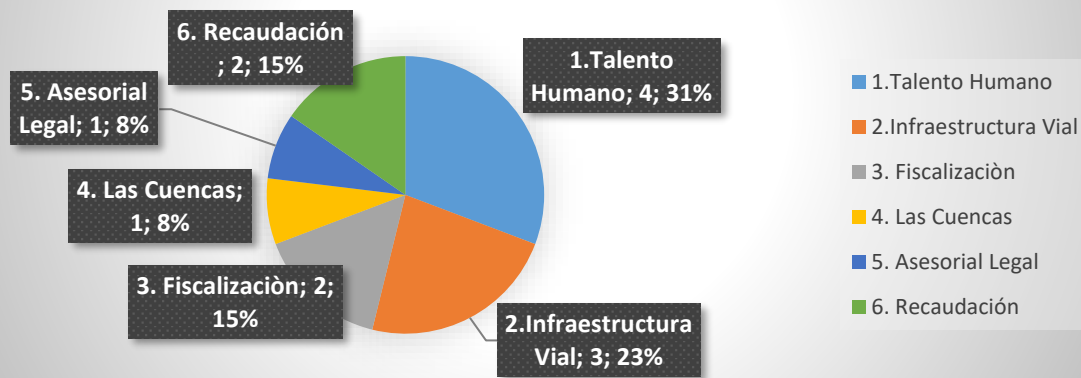
De las treinta encuestas tomadas a personal administrativo del GADPE, catorce de ellos corresponden al 47% están entre menos de 31 años; diez de ellos corresponden al 33% tiene entre 31 y 45 años y por último seis de ellos son más de 45 años que corresponde al 20%.

**I.- Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en GADPE y tus condiciones de trabajo.**

3.

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

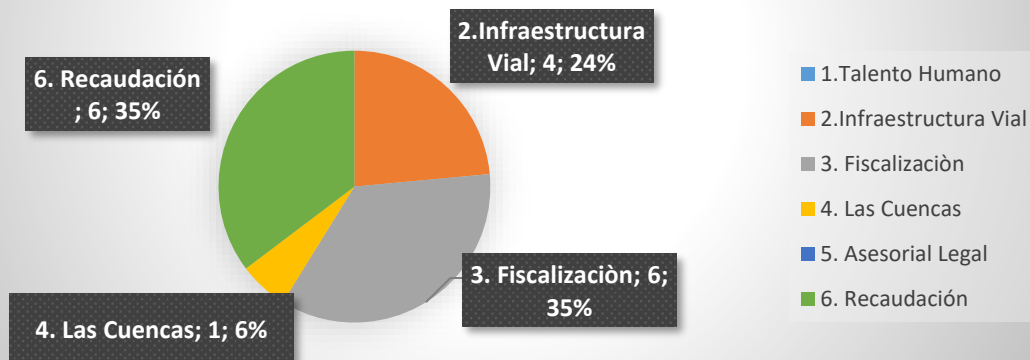
**a) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.**



Con el 31% la mayoría de los que se les realizó las encuestas son del departamento de Talento Humano, con el 23% trabajan en infraestructura, con el 15% de los funcionarios es en fiscalización y recaudación, con el 8% trabajan en el departamento de las cuencas y asesoría legal.

b) Indica en qué departamento(s) o sección(s) has trabajado los últimos 5 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señalalos.

**b. Indica en que departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 5 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálalos.**

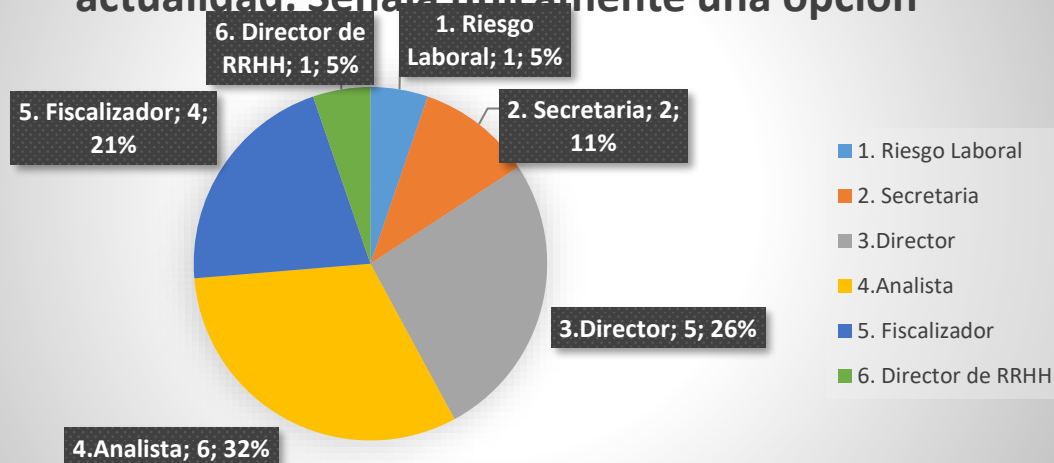


Durante los 5 meses de trabajo en el Gadpe se presencia que con el 35% de las personas encuestadas trabajan en Fiscalización y recaudación, con el 24% en infraestructura vial, 6% las Cuencas.

4.

- a) Indica que puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

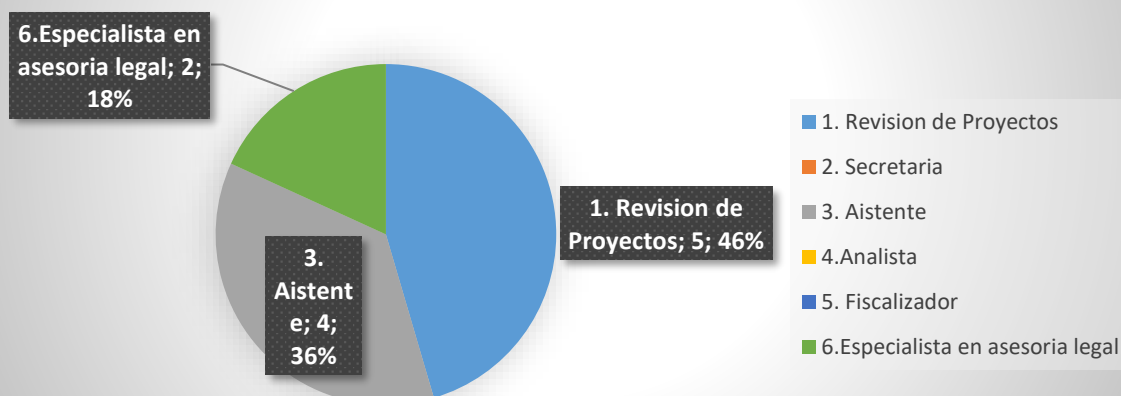
**a)Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción**



Con el 32% de las personas encuestadas en la actualidad trabajan de analistas, con el 26% de directores de las áreas de trabajo, con el 21% de fiscalizadores de obras, 11% de secretarías y con el 5% trabajan en Riesgo laboral y Director de Recursos Humanos.

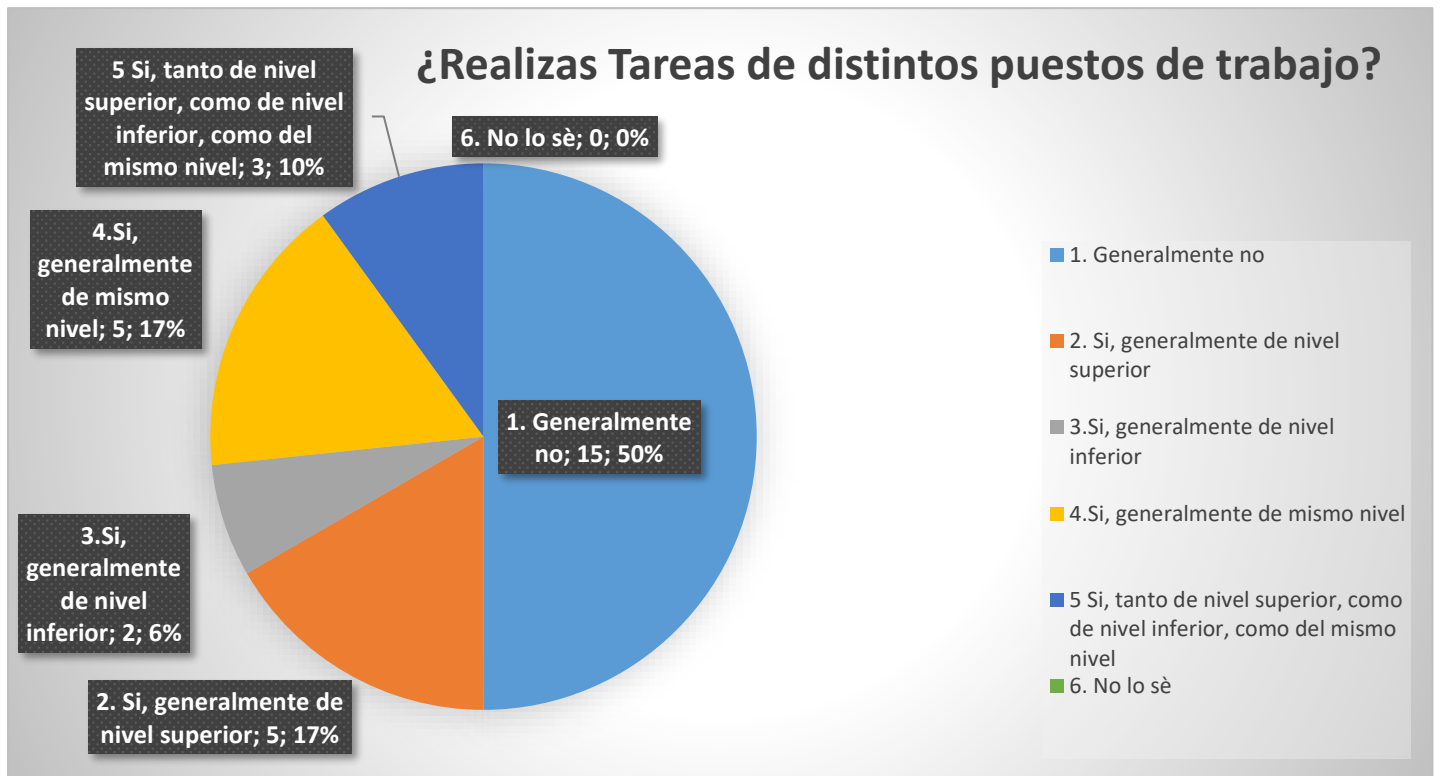
b) Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 5 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálalos.

**b)Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 5 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálalos.**



Durante los 5 meses de trabajo en el Gadpe el puesto más ocupado ha sido con el 46% en Revisión de Proyectos, con el 36% asistente, con el 18% Especialistas en asesoría legal.

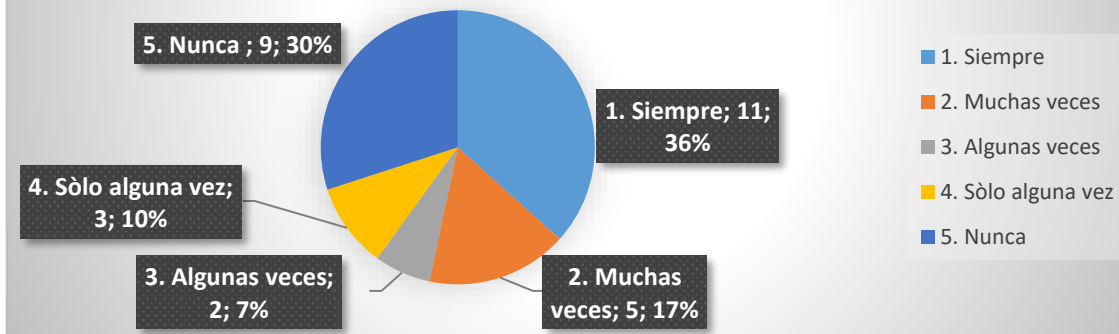
Pregunta 5.- ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?



En los trabajadores del GADPE, no realizan tareas en distinto puesto, ya que cada trabajador tiene una función que realizar en su designado puesto de trabajo, tenemos con el 50% que los funcionarios no realizar otras actividades que no son las designadas en cada puesto de trabajo.

Pregunta 6.-En el último año. ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

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



En el último año, con el 36% la cantidad máxima se puede observar que los trabajadores del GADPE, cuentan con la ayuda de cada uno de sus trabajadores para realizar alguna tarea en conjunto.

Pregunta 7.- ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

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

2.No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa); 2; 7%

4. No lo sé; 3; 10%

1. Si ; 25; 83%

1. Si

2.No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como

3.No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)

4. No lo sé

El 83% manifiestan que al momento de realizar su trabajo corresponde con la categoría asignada, de acuerdo a su contrato de trabajo.

Pregunta 8.- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en GADPE?

## ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el GADPE?

2.Entre 1 mes y has 6 meses; 2; 7%

4.Mas de 2 años hasta 5 años; 12; 40%

3. Mas de 6 meses hasta 2 años ; 16; 53%

1.Mas de 30 días

2.Entre 1 mes y has 6 meses

3. Mas de 6 meses hasta 2 años

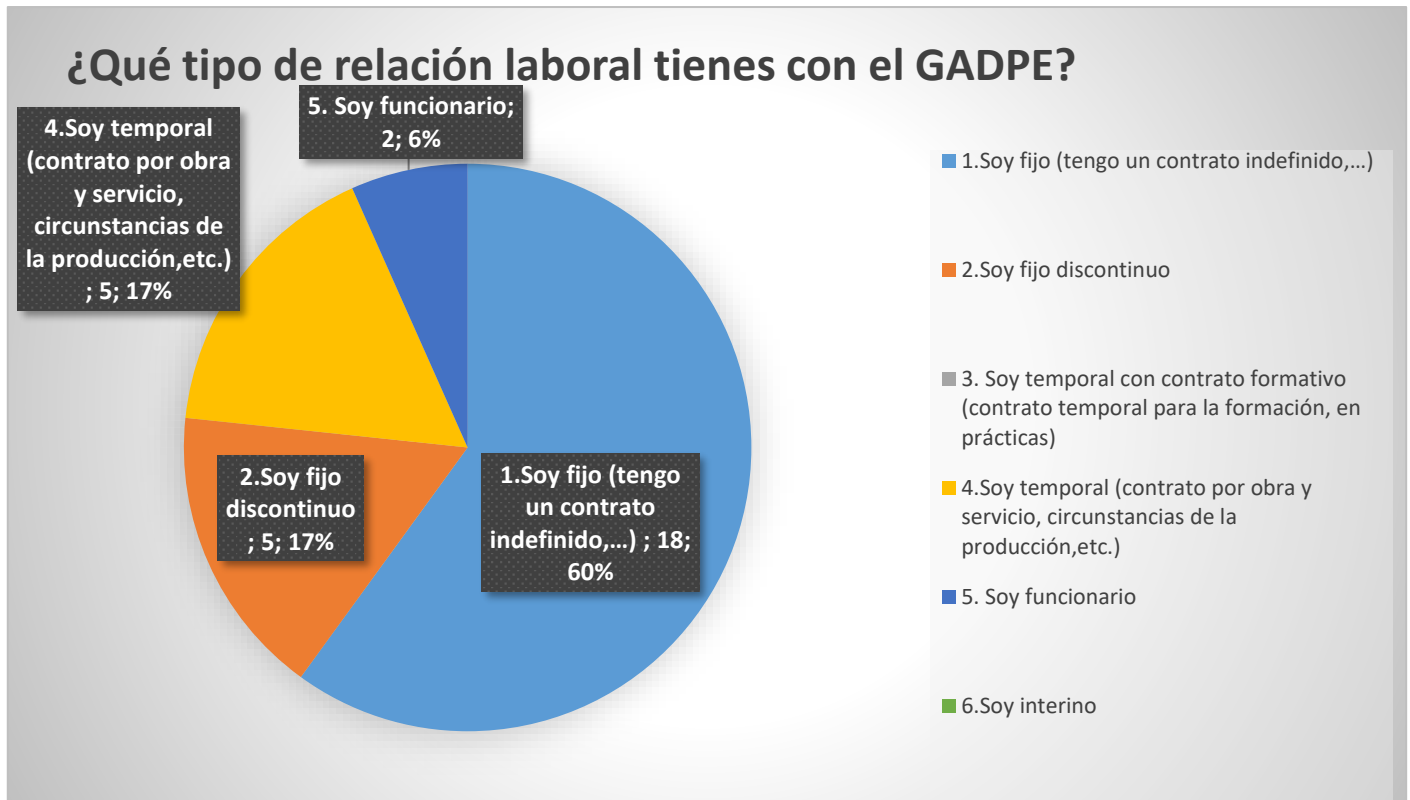
4.Mas de 2 años hasta 5 años

5. Mas de 5 años y hasta de 10 años

6. Mas de 10 años

La mayoría del personal de GADPE que se le realizó la encuesta lleva trabajando más de dos años con un porcentaje del 40%.

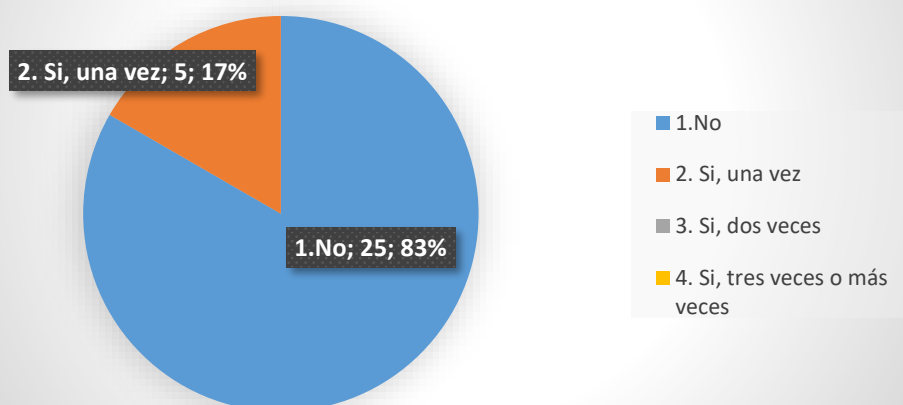
Pregunta 9.- ¿Qué tipo de relación laboral tienes con GADPE?



A todos los funcionarios que se le realizó la encuesta tienen un contrato fijo con el 60%, con el 17% son fijo discontinuo y temporal y con el 6% son funcionarios.

Pregunta 10.- ¿Desde qué entraste en GADPE ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

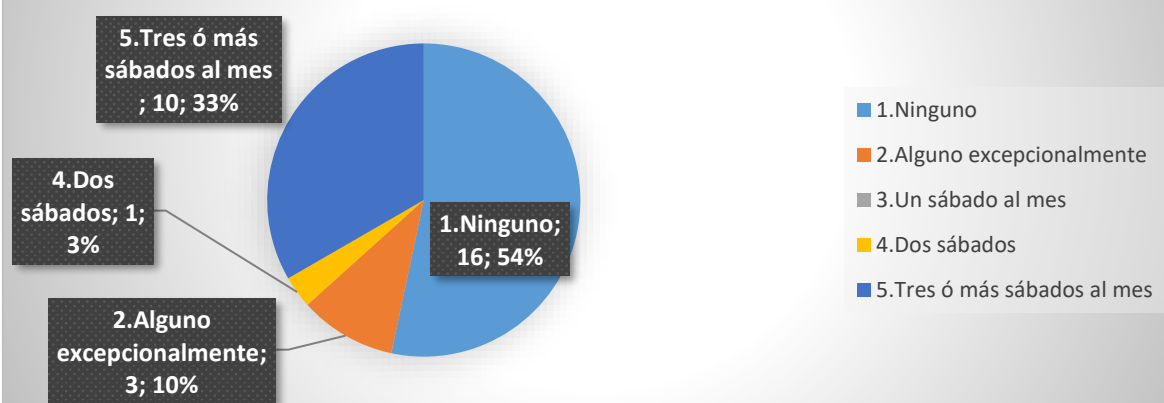
## Desde que entraste en el GADPE ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?



De los trabajadores del GADPE con el 83% de los trabajadores se mantienen en su puesto de trabajo, y con el 17% una vez han ascendido de categoría.

Pregunta 11.- ¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

## Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?



El personal administrativo es muy raro que trabajen los fines de semana, según la encuesta con el 54% no trabaja los días sábados, con el 33% algunos funcionarios trabajan de tres o más sábados al mes, con el 10% algunos excepcionalmente, con el 3% dos sábados al mes.

Pregunta 12.- ¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?



Con el 97% ningún personal administrativo trabaja el día domingo, y con el 3% algunos funcionarios trabajan excepcionalmente.

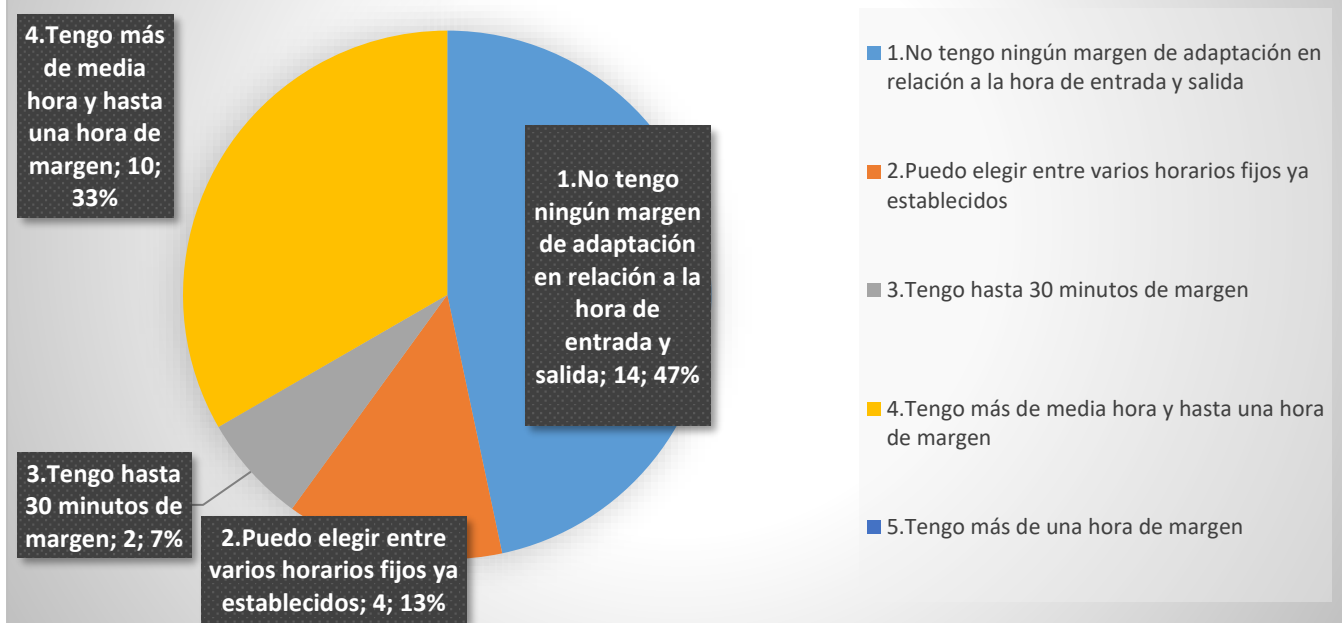
Pregunta 13.- ¿Cuál es tu horario de trabajo?



El horario de trabajo es normal el turno de 8 horas en el personal administrativo del GADPE muchos cuentan con la jornada partida (mañana y tarde) con el 100%.

Pregunta 14.- ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

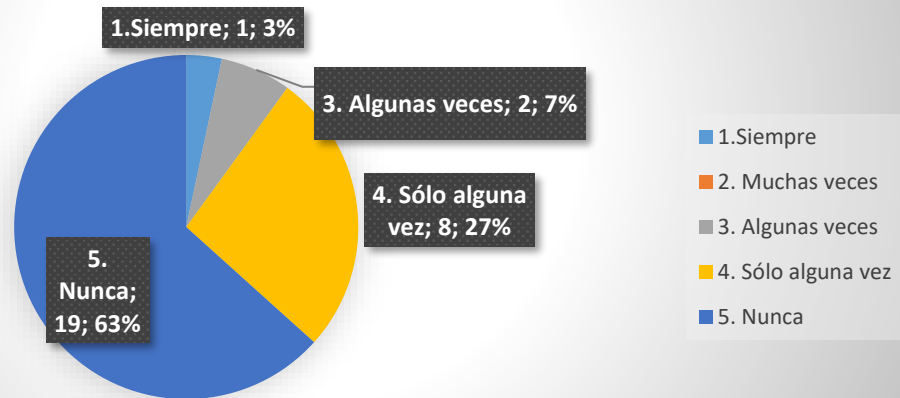
## ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?



El horario de entrada de los Trabajadores administrativos del GADPE es a las ocho de la mañana, podemos observar en la tabulación que el margen de adaptación de la hora de entrada y salida es del 47%, con el 33% tienen mas de media hora de margen, con el 13% pueden elegir entre varios horarios fijos ya establecidos, con el 7% de los funcionarios tienen treinta minutos de margen.

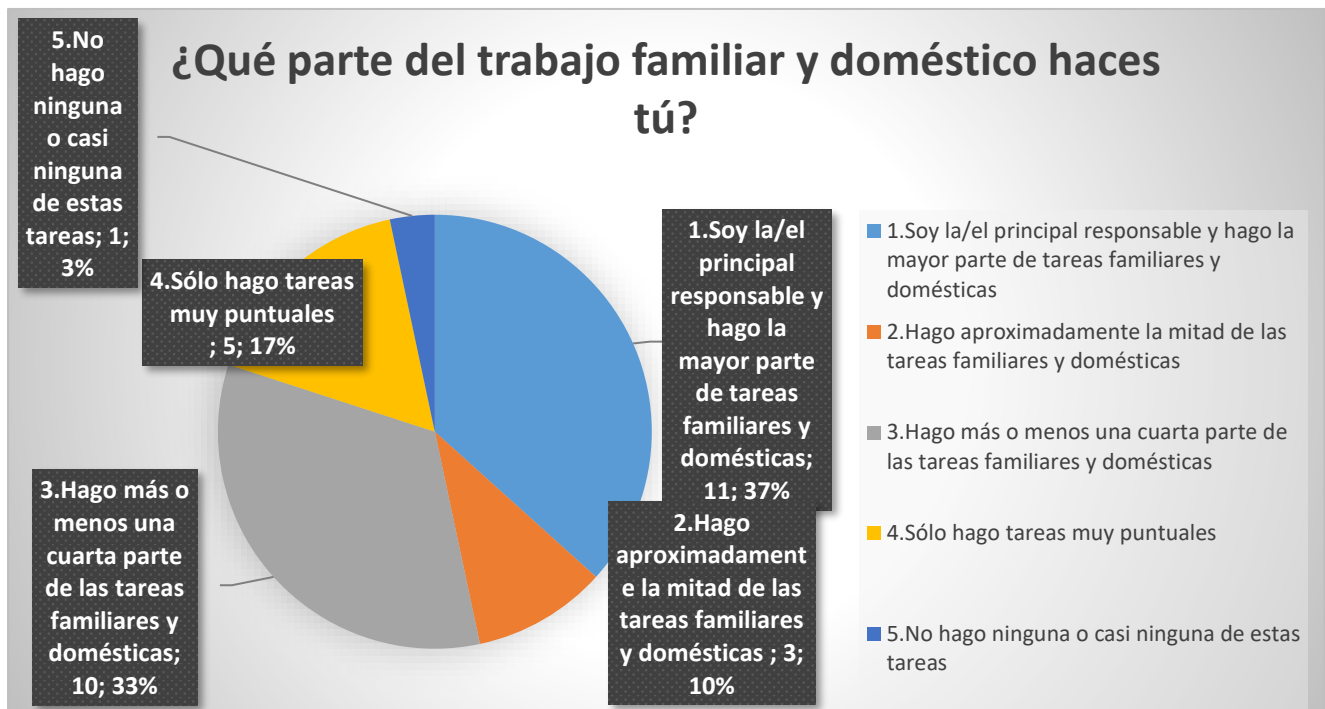
Pregunta 15. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

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



En cuanto asuntos personales o familiares con el 63% los funcionarios no pueden abandonar su puesto de trabajo, ya que cada uno de los trabajadores cumple una función específica al abandonar su puesto de trabajo, seria perdidas o retrasar alguna obra en la prefectura, tanto esto puede traer problemas en el ámbito laboral, no solo perdida sino también algún riesgo psicosocial, con el 27% solo una vez de ser un problemas demasiado grave puede abandonar el puesto de trabajo pero con el debido permiso, con el 7% algunas veces pueden abandonar su puesto de trabajo, con el 3% siempre pueden abandonar su puesto de trabajo.

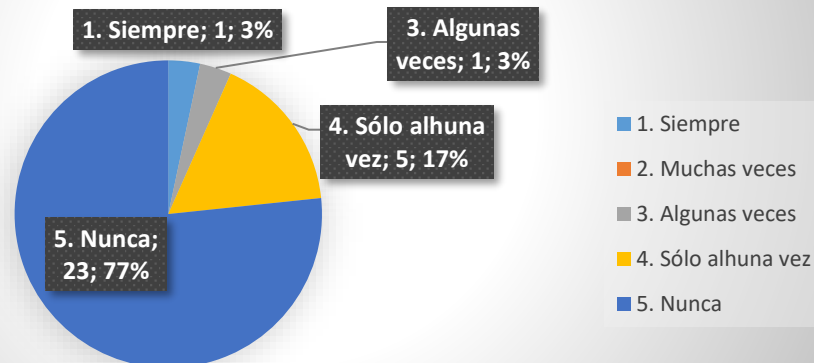
Pregunta 16. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?



Con el 37% de los encuestados respondieron que son le principal responsable y hace la mayor parte de las tareas familiares y domesticas, con el 33% hagce mas o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domsticas, con el 17% solo realizan las tareas puntuales, con el 10% realizan la mitad de las tareas familiares y domesticas, con el 3% no realiza ninguna tarea domestica.

Pregunta 17. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

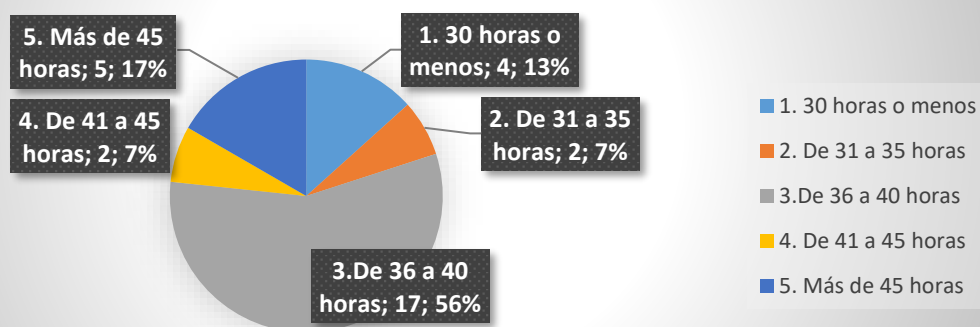
## ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?



Con el 77% en el GADPE no cambian la hora de entrada y salida, dependiendo de alguna disposición de la prefecta se cambiarán los horarios.

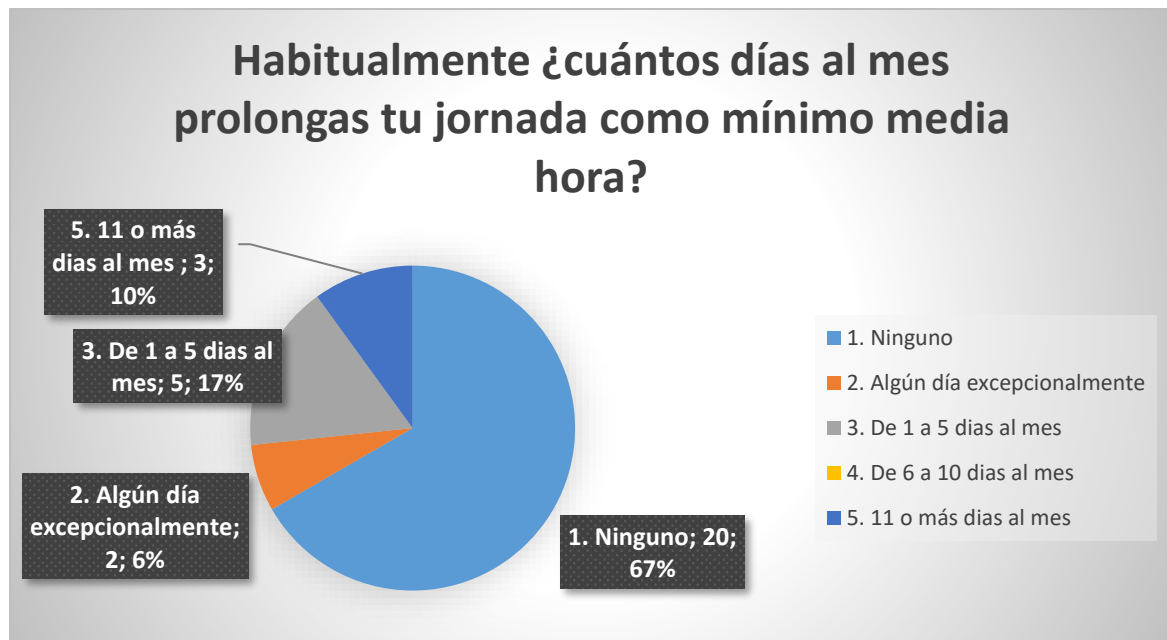
Pregunta 18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GADPE?

## Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para el GADPE?



En el Gadpe las horas trabajadas equivalen con el 56% de 36 a 40 horas, que es lo normal porque las horas a la semana son de 40 horas a la semana, pero también con el 17% los trabajadores tienen de más de 45 horas trabajadas en la semana que pueden contar con horario extra, con el 13% tiene de 30 horas y menos con el 7% entre 31 a 35 horas.

Pregunta 19. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?



Los horarios de trabajo son las ocho horas diarias, depende de departamentos donde se quedan hasta pasada las 8 horas de trabajo, con el 67% podemos observar que no se prolongan las horas de jornada.

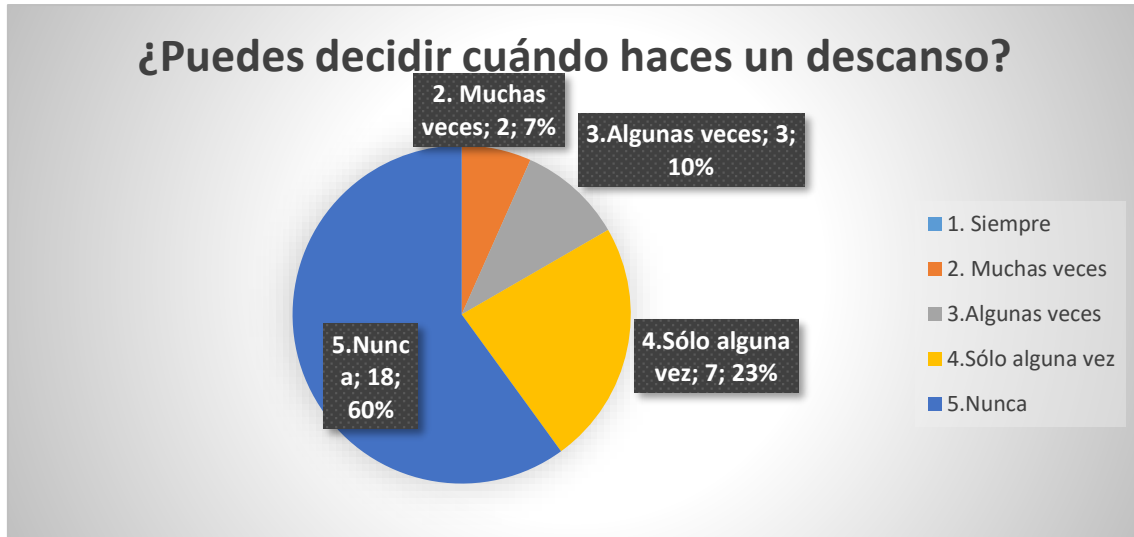
Pregunta 20. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado dirías que:



Sin duda alguna que teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado se requiere especial atención. Considerando que, aunque los puestos de trabajo

se encuentran aislados como lo menciona el 46% muchas veces y con 28% algunas veces y con el 26% siempre.

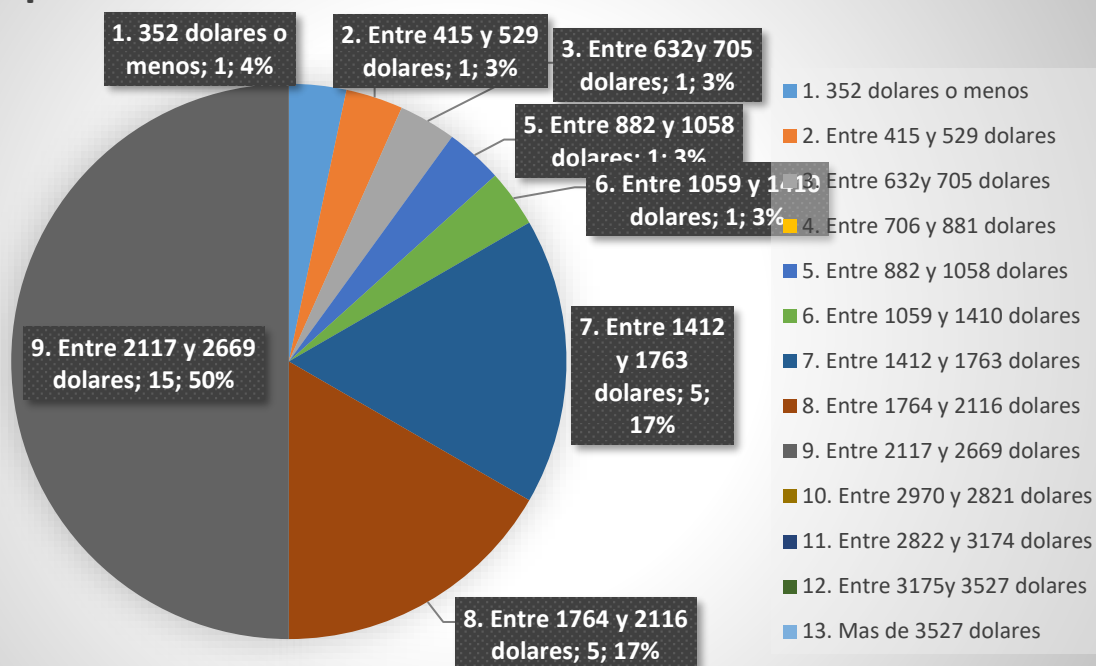
Pregunta 21. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?



Para la hora de descanso está destinada la hora del almuerzo, por eso en la encuesta esta con 60% ya que es nunca solo es la hora del almuerzo, con el 23% solo una vez puede decidir tomar un descanso, con el 10% algunas veces pueden decidir tomar su descanso, con el 7% muchas veces los funcionarios deciden cuando darse un descanso.

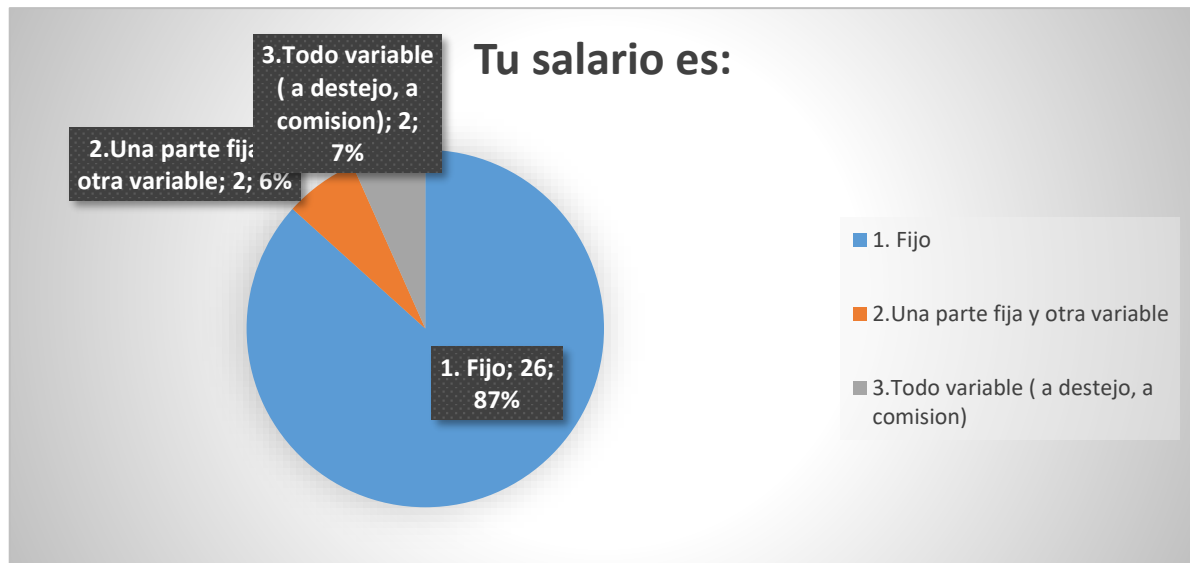
Pregunta 22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes

## Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?



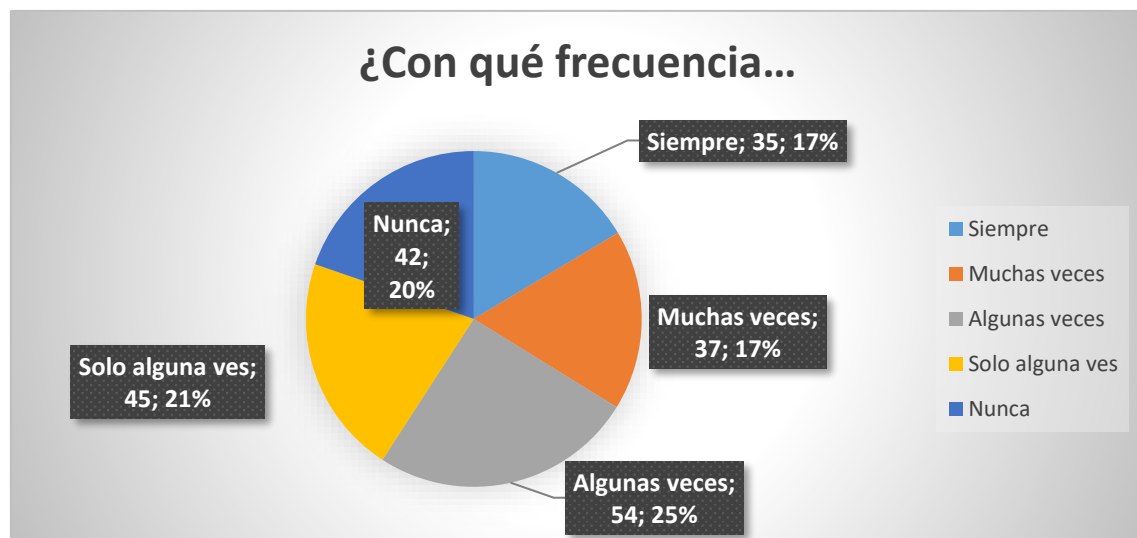
La mayoría de funcionarios administrativos del GADPE con el 50% cobran entre 2117 y 2669 dólares

Pregunta 23. Tu salario es:



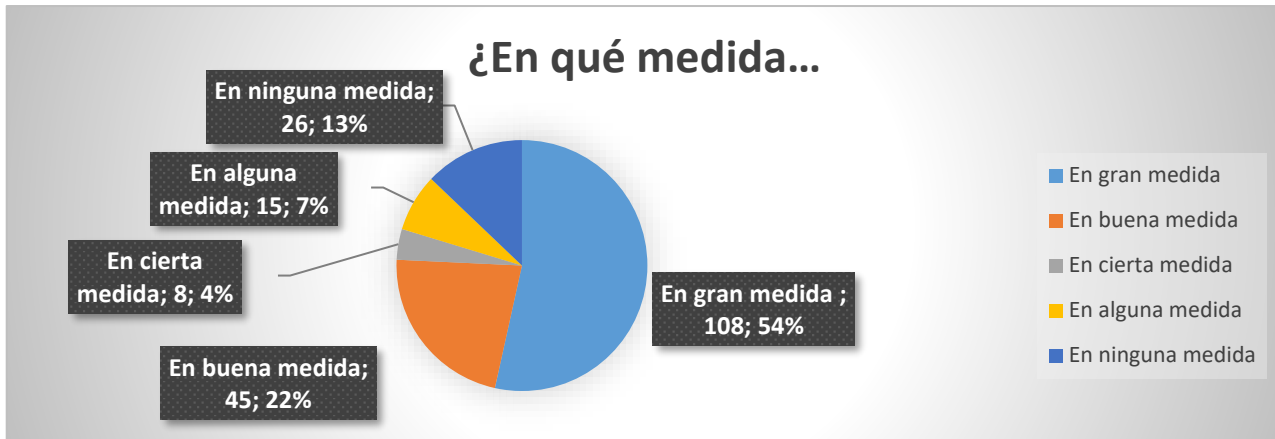
Como todos los funcionarios son contratos fijos tienen un sueldo fijo dependiendo el departamento en el que trabajan.

Pregunta 24. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA



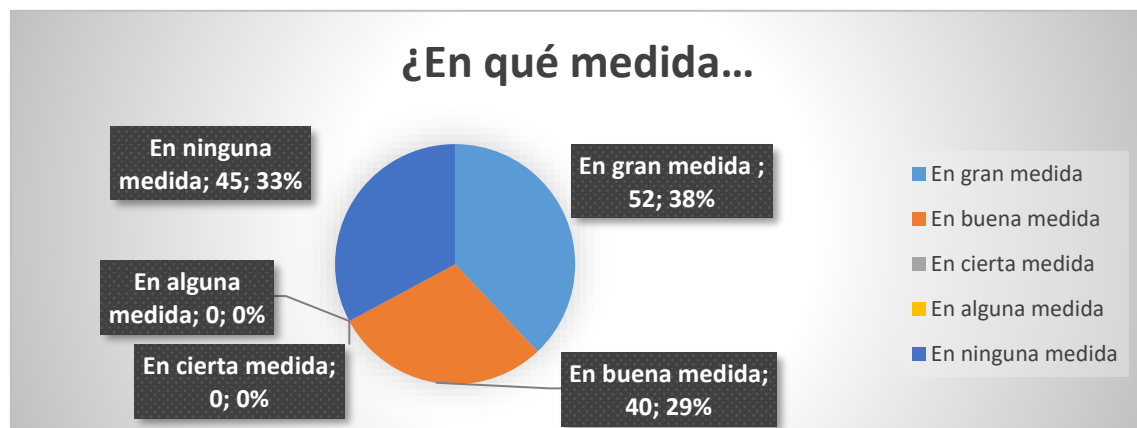
Las exigencias del trabajo dependen de la actividad que realiza cada departamento por eso algunas veces con el 25% tienen más exigencias unos departamentos que otros

Pregunta 25. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:



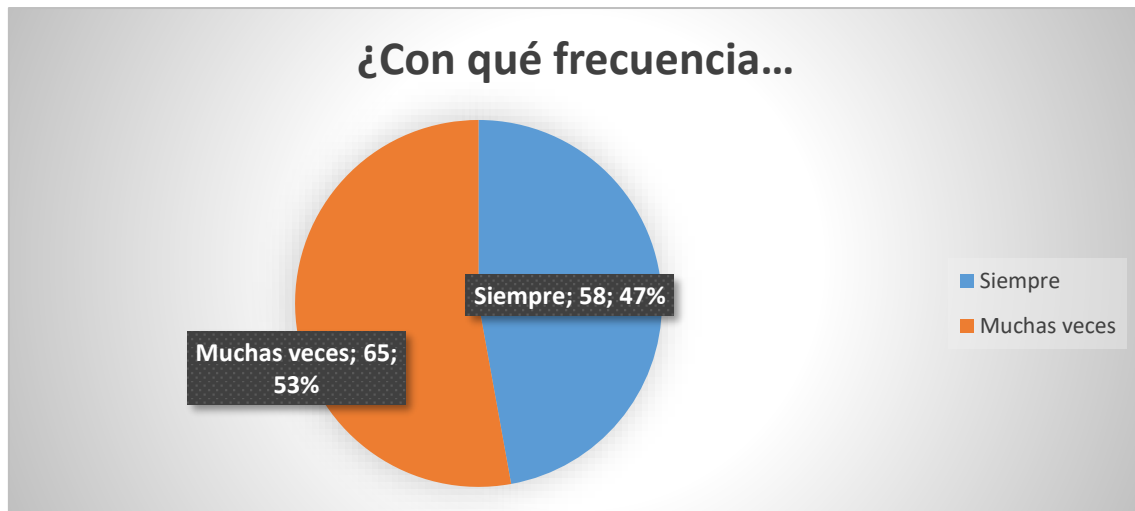
Dependiendo el área en la cual se trabaja en el área administrativa hay diferentes direcciones, las cuales cada una tiene su grado de dificultad por ellos, con el 54% se da a conocer que el trabajo necesita de iniciativa.

Pregunta 26. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.



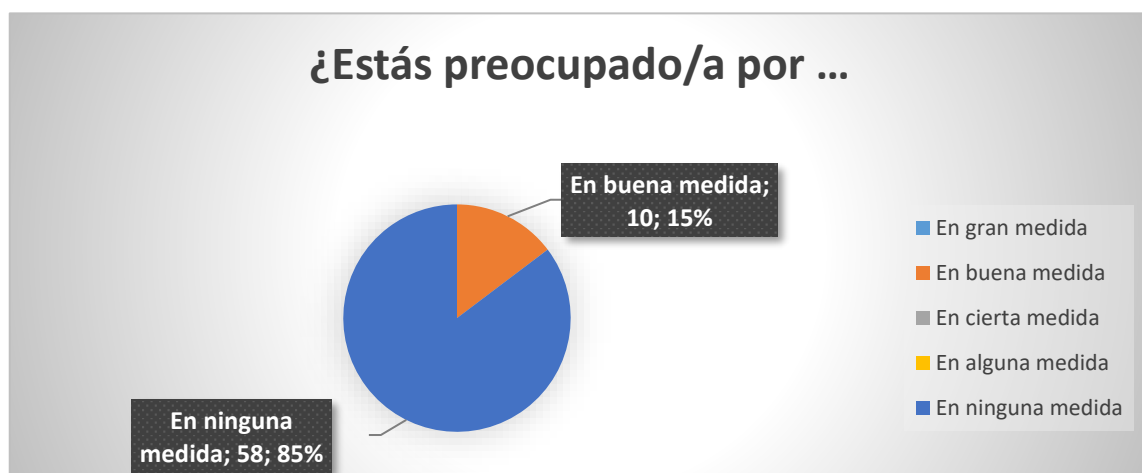
Con el 38% podemos observar que cada uno de los funcionarios realiza el trabajo que fue designado.

Pregunta 27. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.



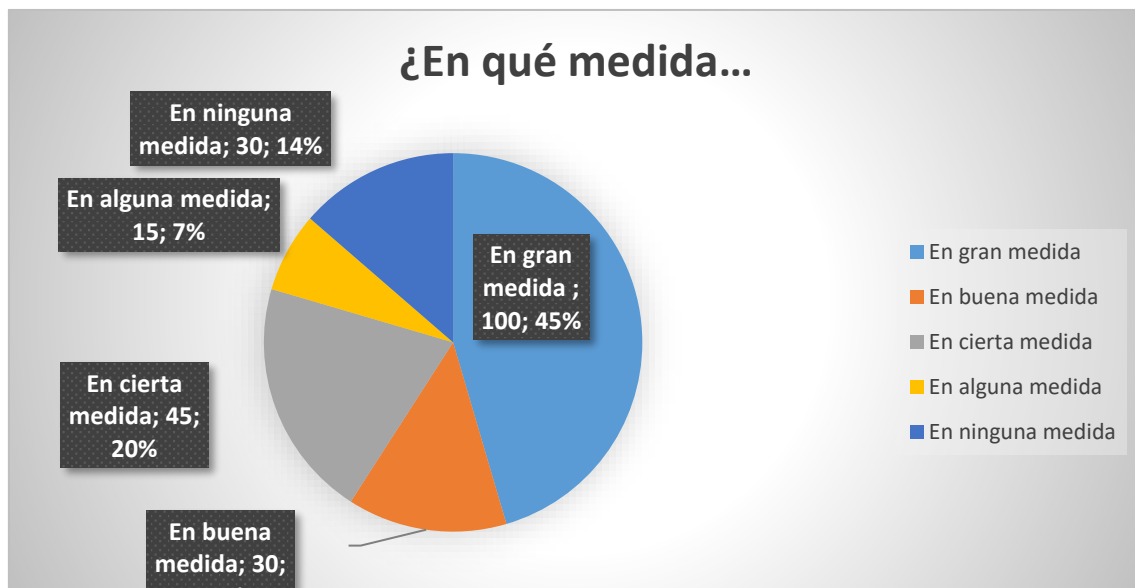
El apoyo que recibe cada funcionario de su equipo de trabajo es muy satisfactorio eso nos dio a entender la encuesta realizada que muchas veces se sienten bien con su equipo de trabajo eso con el 53%

Pregunta 28. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas



Las condiciones en las que está el funcionario son de suma importancia para ellos se elaboró esta encuesta donde dice que con el 85% se sienten bien en las condiciones en las que laboran diariamente.

Pregunta 29. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

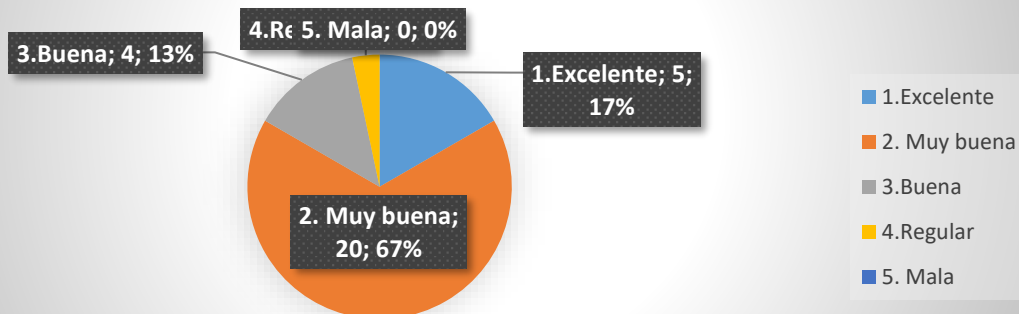


Con el 45% se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

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

Pregunta 30. En general ¿dirías que tu salud es?

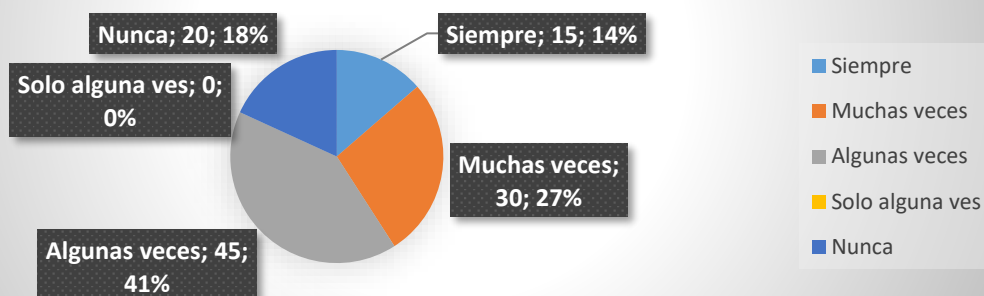
### En general ¿dirías que tu salud es?



Con el 67% los trabajadores administrativos del Gadpe cuenta con la salud muy buena, ya que se le realiza exámenes periódicos donde indica que todo está bien.

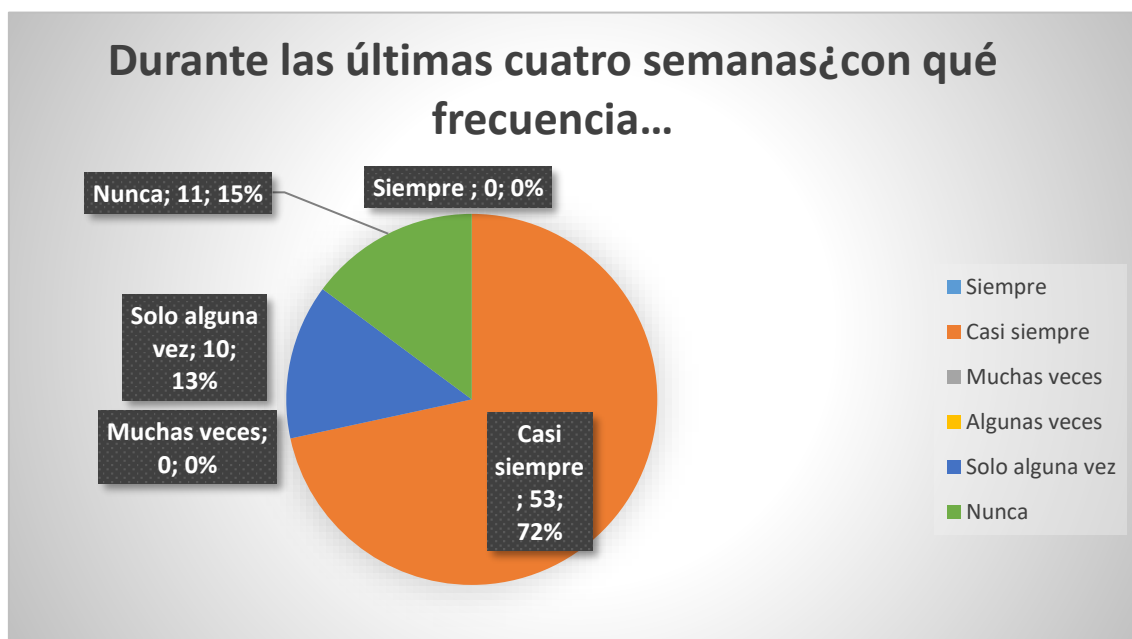
Pregunta 31. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

### Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...



La mayoría de funcionarios del Gadpe se sienten física y emocionalmente agotados con el 41% de las encuestas realizada.

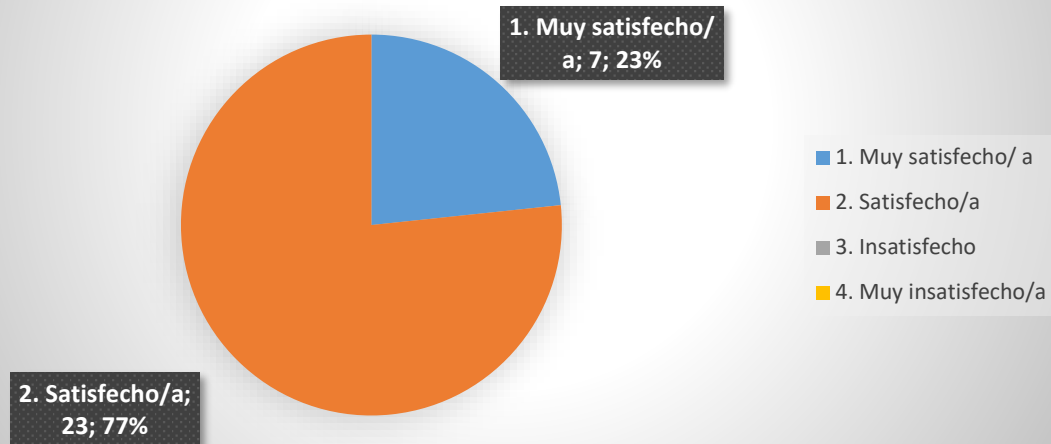
Pregunta 32. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.



Durante las últimas cuatro semanas los funcionarios del Gadpe con el 33% se han sentido nerviosos en su lugar de trabajo, esto afectando a cada actividad que realizan, con el 50% casi siempre se han sentido bajoneados en su puesto de trabajo, con el 60% se han sentido tranquilos en su lugar de trabajo, con el 37% se han sentido desanimados y por ultimo con el 67% se han sentido felices realizando el trabajo correspondiente para cada área de trabajo.

Pregunta 33. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

**¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA**



De acuerdo con la encuesta realizado y explicando las instrucciones los funcionarios del Gadpe quedaron con el 77% satisfechos por las encuestas realizada.

**Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones**

|                                                                                       |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Exposición: Exigencias Cuantitativas                                                  |                      |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                     |                      |
| 24.c) ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?                                       | Muchas veces<br>33%  |
| 24.e) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? | Nunca<br>50%         |
| 24.g) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?                                | Algunas veces<br>33% |
| 24.p) ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?                              | Algunas veces<br>34% |

En exigencias cuantitativas con el 50% de las encuestas realizadas en la pregunta 24 opción e, nunca dejan que se les acumule el trabajo.

| EXPOSICIÓN: RITMO DE TRABAJO                                |                          |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Preguntas del cuestionario                                  |                          |
| 24.a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?                      | Muchas veces<br>54%      |
| 25.f) ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?      | En ninguna medida<br>36% |
| 25.m) ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? | En buena medida<br>50%   |

En ritmo de trabajo en la pregunta veinticuatro opciones a, con el 54% que equivale a muchas veces los trabajadores tiene que trabajar rápido, al igual que en la pregunta veinticinco opciones f con el 36% en ninguna medida se debe mantener un ritmo de trabajo alto no hay exigencias en el momento de realizar el trabajo, en la pregunta veinticinco opciones m con el 50% en buena medida el ritmo de trabajo es alto durante la jornada de trabajo.

| EXPOSICIÓN: EMOCIONALES                                                               | EXIGENCIAS               |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--|
| Preguntas del cuestionario                                                            |                          |  |
| 24.b) ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? | Algunas veces<br>37%     |  |
| 24. q) ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?       | Nunca<br>50%             |  |
| 25.d) ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?                                           | En ninguna medida<br>50% |  |
| 25.i) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?                         | En alguna medida<br>50%  |  |

En exigencias emocionales en la pregunta veinticuatro opciones b con el 37% algunas \*/ veces se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente, al igual que en la opción q, con el 50%, en la pregunta veinticinco opciones d, con el % en ninguna medida les afecta emocionalmente, en la opción i, la alguna medida con el 50% el trabajo que realizan las personas encuestadas es desgastador emocionalmente.

|                                                                                                            |                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| EXPOSICIÓN: EXIGENCIAS DE<br>ESCONDER EMOCIONES                                                            |                         |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                                          |                         |
| 24.d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?                                                       | Nunca<br>50%            |
| 24.f) ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?                   | Nunca<br>50%            |
| 25.j) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?                                                     | En cierta medida<br>27% |
| 25.k) ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? | En gran medida<br>50%   |

en las exigencias de esconder emociones, en la pregunta veinticuatro opción d, con el 50% nunca los trabajadores administrativos del Gadpe callan su opinión al contrario, ellos dan opiniones para proyectos nuevos, en la opción f, con el 50% nunca obligan a las personas a tratar todo el tiempo, en la pregunta veinticinco opción j, en cierta medida con el 27% se requiere a los trabajadores del Gadpe que escondan sus emociones o problemas personales para que no afecte al trabajo diario, en la opción k, con el 50% al personal del Gadpe se les exigen que sean amables con las personas ya que se trata con todo tipo de culturas.

|                                                                                                                          |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| EXPOSICIÓN: DOBLE PRESENCIA                                                                                              |                      |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                                                        |                      |
| 24.o) ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?                                         | Siempre<br>30%       |
| 24.l) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?                                      | Algunas veces<br>30% |
| 24.m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | Algunas veces<br>47% |
| 24.n) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?    | Nunca<br>40%         |

En la exposición de doble presencia de los trabajadores administrativos de Gadpe, en la pregunta veinticuatro opción o, el 30% siempre piensan en las tareas domésticas y problemas familiares cuando están en su lugar de trabajo, en la opción l, con el 30%

algunas veces los trabajadores desearían realizar su trabajo en casa, en la opción m, con el 47% algunas veces el trabajo afecta a las relaciones personales de los trabajadores por eso causando la separación de las familias, en la opción n, el 40% nunca afecta el trabajo en las tareas domésticas y familiares.

| EXPOSICIÓN: INFLUENCIA                                                        |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                             |                     |
| 24.i) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? | Nunca<br>50%        |
| 24.j) ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?                      | Siempre<br>50%      |
| 24.h) ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?                      | Muchas veces<br>37% |
| 24.k) ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?                       | Siempre<br>37%      |

En la pregunta veinticuatro opciones i, con el 50% que nunca tiene influencia sobre las decisiones que afecten el trabajo, en la opción j, con el 50% respondieron que siempre tienen influencia sobre como realizan el trabajo, en la opción h, con el 37% muchas veces tienen influencia de que ritmo trabajo, en la opción k, con el 37% los trabajadores tienen influencia sobre que hacen en el trabajo.

| EXPOSICIÓN: POSIBILIDADES DE DESARROLLO                                            |                        |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                  |                        |
| 25.a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?                                  | En buena medida<br>50% |
| 25.e) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?                               | En gran medida<br>36%  |
| 25.h) ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades? | En gran medida<br>67%  |
| 25.l) ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?            | En gran medida<br>50%  |

En la pregunta veinticinco hay varias opciones, en la opción a que trata sobre el trabajo requiere que se tenga iniciativa los trabajadores respondieron con el 50% en buena medida, en la opción e, con el 36% en gran medida aprenden cosas nuevas de su trabajo, en la opción h con el 67% en gran medida permite que el trabajo de oportunidades de

mejorar en conocimiento y habilidades de aprendizaje, en la opción l, con el 50% el trabajo que realizas permite que apliques tus habilidades y conocimiento.

| EXPOSICIÓN: SENTIDO DEL TRABAJO                     |                        |
|-----------------------------------------------------|------------------------|
| Preguntas del cuestionario                          |                        |
| 25.b) ¿Tus tareas tienen sentido?                   | En buena medida<br>50% |
| 25.c) ¿Las tareas que haces te parecen importantes? | En gran medida<br>80%  |
| 25.g) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?    | En gran medida<br>77%  |

En la pregunta veinticinco la opción b, con el 50% las tareas que realizan en su puesto de trabajo tienen sentido, en la opción c, con el 80% en gran medida las tareas que realizan son de suma importancia ya que cada departamento tiene sus propias responsabilidades, en la opción g, con el 77% el personal se siente comprometido con su profesión y con el trabajo que realizan.

| EXPOSICIÓN: CLARIDAD DE ROL                                            |                        |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Preguntas del cuestionario                                             |                        |
| 26.b) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?                              | En buena medida<br>50% |
| 26.d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?         | En gran medida<br>37%  |
| 26.g) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?            | En gran medida<br>53%  |
| 26.h) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? | En buena medida<br>33% |

En claridad de rol de los trabajadores, en la pregunta veinte seis la opción b, el 50% respondió que en el momento de realizar su trabajo tiene los objetivos claros del rol que desempeña en su puesto de trabajo, en la opción d, con el 37% los trabajadores saben exactamente cuáles son su tareas y responsabilidades en el puesto de trabajo, en la opción g, con el 53% en gran medida los trabajadores saben que esperar al realizar el trabajo, en

la opción h, con el 33% en buena medida saben los trabajadores el margen de autonomía que tiene en su trabajo.

|                                                                                         |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| EXPOSICIÓN: CONFLICTO DE ROL                                                            |                          |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                       |                          |
| 26.c) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?                                | Ninguna medida<br>67%    |
| 26.f) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras? | En gran medida<br>33%    |
| 26.i) ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?           | En ninguna medida<br>33% |
| 26.j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?                          | En ninguna medida<br>50% |

En la pregunta veinte seis en la opción c, con el 67% en ninguna medida se les exigen cosas contradictorias en el trabajo, en la opción f, en gran medida con el 33% el trabajo que realizan los trabajadores es aceptadas por el jefe del departamento y no por otras personas, en la opción j, con el 50% en ninguna medida realizan otras tareas que no van de acuerdo a su trabajo.

|                                                                                 |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| EXPOSICIÓN: APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS/AS                                       |                     |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                               |                     |
| 27.a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? | Siempre<br>50%      |
| 27.b) ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?    | Muchas veces<br>47% |
| 27.c) ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?               | Muchas veces<br>33% |

En la pregunta veinte siete, en la opción a, con el 50% de los encuestados, dicen que siempre reciben ayuda de sus compañeros, en la opción b, con el 47% los compañeros están dispuestos a escuchar los problemas del trabajo y brindan ayuda.

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| EXPOSICIÓN: SENTIMIENTO DE GRUPO |  |
|----------------------------------|--|

| <b>Preguntas del cuestionario</b>                              |                     |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|
| 27.d) ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?  | Muchas veces<br>50% |
| 27.e) ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?     | Siempre<br>43%      |
| 27.f) ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras? | Siempre<br>50%      |

en la pregunta veinte siete en la opción d, con el 50% respondieron que muchas veces si tienen un buen ambiente de trabajo. En la opción e, con el 43% respondieron que siempre se sienten parte del grupo, que entre ellos se llevan bien, con el 50% respondieron que la ayuda entre compañeros es siempre importante.

| <b>EXPOSICIÓN: APOYO SOCIAL DE SUPERIORES</b>                                      |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                  |                     |
| 27.g) ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?      | Muchas veces<br>36% |
| 27.h) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? | Siempre<br>50%      |
| 27.i) ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?                | Muchas veces<br>50% |

En la pregunta veinte siete en la opción g, con el 36% muchas veces los jefes de departamento escuchan los problemas que los demás tienen en su trabajo, en la opción h, con el 50% siempre tienen ayuda de su jefe en la realización de su trabajo, en la opción i, con el 50% el jefe habla con los empleados sobre cómo hacer el trabajo eso es una buena ayuda para cada departamento para que se maneje bien y puedan cumplir con cada compromiso en la realización de las obras.

| <b>EXPOSICIÓN: CALIDAD DE LIDERAZGO</b>                                                                    |                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                                          |                         |
| 29.k) se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? | En cierta medida<br>50% |
| 29.l) planifica bien el trabajo?                                                                           | En cierta medida<br>50% |

|                                     |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|
| 29.m) distribuye bien el trabajo?   | En gran medida<br>50%    |
| 29.n) resuelve bien los conflictos? | En ninguna medida<br>50% |

,

En la pregunta veintinueve en la opción k, con el 50% en cierta medida algunos de los trabajadores tienen buenas oportunidades de desarrollarse profesionalmente, en la opción l, en cierta medida con el 50% planifican el trabajo diario, en la opción m, en gran medida el 50% se distribuye el trabajo, la opción n, en ninguna medida con el 50% resuelven bien los conflictos entre compañeros.

|                                                                                                                        |                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| EXPOSICIÓN: PREVISIBILIDAD                                                                                             |                        |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                                                      |                        |
| 26.a) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? | En gran medida<br>50%  |
| 26.e) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?                                        | En buena medida<br>50% |

En la pregunta veinte seis en la opción a, en gran medida con el 50% informan con anticipación de las decisiones importantes que se van a tomar o proyectos a realizar, en la opción e, en buena medida con el 50% recibe la información para realizar un buen trabajo.

|                                                 |                        |
|-------------------------------------------------|------------------------|
| EXPOSICIÓN: RECONOCIMIENTO                      |                        |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>               |                        |
| 29.a) ¿Tu trabajo es valorado por la dirección? | En gran medida<br>67%  |
| 29.b) ¿La dirección te respeta en tu trabajo?   | En gran medida<br>50%  |
| 29.c) ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?    | En buena medida<br>50% |

En la pregunta veinte nueve opciones a, en gran medida con el 67% el trabajo realizado por cada uno de los trabajadores es valorado por los jefes, en la opción b, la dirección respeta el trabajo en gran medida con el 50%, en la opción c, con el 50% los trabajadores reciben un trato justo en el trabajo.

|                                                                                          |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| EXPOSICIÓN: INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO                                                  |                          |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                        |                          |
| 28.d) si te despiden o no te renuevan el contrato?                                       | En ninguna medida<br>33% |
| 28.f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro? | En ninguna medida<br>50% |

En la pregunta veinte ocho, en la opción d, en ninguna medida con el 33% no te renuevan el contrato, en la opción f, en ninguna medida con el 50% no sería difícil encontrar otro trabajo.

|                                                                                                                                          |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| EXPOSICIÓN: INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO                                                                                 |                          |
| <b>Preguntas del cuestionario</b>                                                                                                        |                          |
| 28.a) trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?                                             | En ninguna medida<br>37% |
| 28.b) cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?                                       | En ninguna medida<br>33% |
| 28.c) cambian de tareas contra tu voluntad?                                                                                              | En buena medida<br>33%   |
| 28.e) varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, ...)? | En ninguna medida<br>40% |

En la pregunta veinte ocho en la opción a, con el 37% no se les cambia de lugar de trabajo sin el consentimiento de los trabajadores. En la opción b, con el 33% de ninguna medida cambian el horario sin consentimiento de los trabajadores. En la opción c, con el 33% en

buen medida cambian de tareas contra la voluntad de los trabajadores. En la opción e, con el 40% de ninguna medida varían el salario.

| EXPOSICIÓN: CONFIANZA VERTICAL                                            |                         |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Preguntas del cuestionario                                                |                         |
| 29.d) ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo? | En alguna medida<br>50% |
| 29.e) ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?       | En gran medida<br>50%   |
| 29.i) ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?        | En gran medida<br>50%   |

En la pregunta veintinueve, en la opción d, en alguna medida con el 50% confía la dirección que los trabajadores hacen un buen trabajo. En la opción e, en gran medida con el 50% se puede creer de la información que da la dirección. En la opción i, en gran medida con el 50% los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones.

| EXPOSICIÓN: JUSTICIA                                                                                      |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Preguntas del cuestionario                                                                                |                          |
| 29.f) ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?                                                  | En cierta medida<br>50%  |
| 29.g) ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?                                                    | En gran medida<br>50%    |
| 29.h) ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores? | En buena medida<br>50%   |
| 29.j) ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?                                                      | En ninguna medida<br>50% |

En la pregunta veintinueve en la opción f, en cierta medida con el 50% se solucionan los problemas de una manera justa entre los compañeros de trabajo. En la opción g, en gran medida con el 50% se reconoce a los trabajadores por el trabajo bien hecho. En la opción h, con el 50% en buena medida la dirección considera la seriedad de la propuesta de los

trabajadores. En la opción j, con el 50% de ninguna medida se distribuyen las áreas de una forma justa.

### **Cuadro resumen de características socio-demográficas y condiciones de trabajo**

| PREGUNTAS                                                                                                              | CONDICIÓN DE TRABAJO                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS</b>                                                                              |                                     |
| P01 Hombre                                                                                                             | 63%                                 |
| P02 ¿Qué edad tienes?<br>Menos de 31 años                                                                              | 41%                                 |
| <b>DEPARTAMENTO Y PUESTO DE TRABAJO</b>                                                                                |                                     |
| P03 Opción 1: Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.            | Talento Humano<br>31%               |
| Opción 2: Indica en qué departamento (s) o sección (es) has trabajado durante los últimos 5 meses.                     | Fiscalización<br>35%                |
| P04 Opción 1: Opción 1: Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción             | Analista<br>32%                     |
| Opción 2: Indica el o el puesto(s) de trabajo que has ocupado en los últimos 5 meses.                                  | Revisión de Proyectos<br>46%        |
| <b>DISEÑO DE LA TAREA</b>                                                                                              |                                     |
| P05 ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?<br>Generalmente no                                               | Generalmente no<br>50%              |
| P06.En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio? | Siempre<br>36%                      |
| <b>CONTRATACIÓN</b>                                                                                                    |                                     |
| P08 ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en GADPE?                                                                         | Más de 2 años y hasta 5 años<br>40% |

|                                                                                                            |                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| P09 ¿Qué tipo de relación laboral tienes con GADPE?                                                        | Soy fijo (tengo un contrato indefinido,) 60%                                                |
| PROMOCIÓN                                                                                                  |                                                                                             |
| P10 Desde que entraste en GADPE ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?                           | No 83%                                                                                      |
| JORNADA                                                                                                    |                                                                                             |
| P11 Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?                                                        | Ninguno 54%                                                                                 |
| P12 Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?                                                       | Ninguno 97%                                                                                 |
| P13 ¿Cuál es tu horario de trabajo?                                                                        | Jornada partida (mañana y tarde) 100%                                                       |
| P18 Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GADPE?                                          | De 36 a 40 horas 56%                                                                        |
| P14 ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?                                       | No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida 47%          |
| P15 Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?       | Nunca 63%                                                                                   |
| P21 ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?                                                              | Nunca 60%                                                                                   |
| P17 ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar? | Nunca 77%                                                                                   |
| P19 Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?                        | Ninguno 67%                                                                                 |
| P16 ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?                                                  | Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas 37% |

|                                                                                                                       |                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| P20 Teniendo en cuenta la cantidad de trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado ¿dirías que.?              |                                  |
| •En tu departamento o sección falta personal                                                                          | Algunas veces<br>33%             |
| • La planificación es realista                                                                                        | Siempre<br>30%                   |
| • La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada o funciona correctamente  | Muchas veces<br>53%              |
| SALARIO                                                                                                               |                                  |
| P22 Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?                                                                       | Entre 2117 y 2669 dólares<br>50% |
| P23 Tu salario es                                                                                                     | Fijo<br>87%                      |
| P07 ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente? | Si<br>83%                        |

En cuanto al cuadro socio demográfico de las encuestas realizadas se puede observar que en la pregunta número uno con el 63% la mayoría de los encuestados son hombres, en la pregunta numero dos con el 41% la edad de los trabajadores encuestados es menos de 31 años, en la pregunta tres hay dos opciones en la opción a el departamento que trabajan los encuestados es talento humano con el 31% y en la opción b en el departamento que han trabajado en los últimos 5 meses es fiscalización con el 35%, en la pregunta número cuatro también tiene dos opciones, en la opción a con el 32% el puesto que ocupan en la actualidad es de analista, mientras que en la opción b con el 46% en los últimos 5 meses el puesto que ocupan es de revisión de proyectos, en la pregunta seis con 36% que equivale a siempre los superiores han consultado con sus trabajadores sobre mejorar la forma de realizar el servicio en el Gadpe, en la pregunta ocho con el 40% los encuestados en el Gadpe llevan trabajando más de 2 años en la empresa, con el 60% en la pregunta nueve los empleados tienen contrato indefinido. En la pregunta diez desde que empezaron

con sus labores en el Gadpe con un porcentaje del 83% no han ascendido de puesto de trabajo, habitualmente con el 54% ninguno de los trabajadores encuestados trabaja los días sábados, con el 97% ninguno de los trabajadores administrativos del Gadpe trabaja los días domingo, el horario de trabajo con el 100% s jornada partida ( mañana y tarde), las horas de trabajo según el 56% de las encuestas realizadas es de 36 a 40 horas, según la pregunta catorceno tienen margen de adaptación tienen los trabajadores en la hora de entrada y salida es de 47%, en la pregunta quince si los trabajadores tienen un problema familiar o personal con el 63% no pueden abandonar su puesto de trabajo, en la pregunta veintiuno los trabajadores nunca con el 60% pueden decidir si toman un descanso, en la pregunta diecisiete con el 77% nunca cambian el horario de trabajo, en la pregunta diecinueve con el 67% ninguno de los trabajadores puede prolongar su jornada, en la pregunta dieciséis con el 37% de los trabajadores son el principal responsable de las tareas domésticas y familiares, en la pregunta veinte tiene tres opciones, con el 33% algunas veces en el departamento que laboran les hace falta personal, en la planificación si es realista con el 30% siempre es la misma, en tecnología y herramientas con el 53% muchas veces son las adecuadas para la función que realizan, en la pregunta veintidós el sueldo de los trabajadores esta entre 2117 y 2669 dólares con el 50%, en la pregunta número veintitrés el salario del 87% es fijo, en la pregunta número siete se refiere al trabajo que ocupa en el Gadpe el 83% respondió que sí.

**Cuadro resumen de dimensiones y preguntas de salud y satisfacción**

|               |                                                                                                                               |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SALUD GENERAL | P30 En general ¿dirías que tu salud es?<br><b>Muy Buena</b><br>67%                                                            |
| SALUD MENTAL  | Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...<br>P32a has estado muy nervioso/a?<br><b>Solo alguna vez</b><br>33% |
|               | P32b te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?<br><b>Casi Siempre</b><br>50%                                |

|         |                                                                                                                                              |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | P32c te has sentido calmada/o y tranquila/o?<br><b>Casi</b> <b>Siempre</b><br>60%                                                            |
|         | P32d te has sentido desanimado/a y triste?<br><b>Nunca</b><br>37%                                                                            |
|         | P32e te has sentido feliz?<br><b>Casi</b> <b>Siempre</b><br>67%                                                                              |
| ESTRÉS  | Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...<br>P31e has tenido problemas para relajarte?<br><b>Algunas</b> <b>veces</b><br>50% |
|         | P31f has estado irritable?<br><b>Muchas</b> <b>veces</b><br>50%                                                                              |
|         | P31g has estado tenso/a?<br><b>Algunas</b> <b>veces</b><br>50%                                                                               |
|         | P31h has estado estresado/a?<br><b>Muchas</b> <b>veces</b><br>50%                                                                            |
| BURNOUT | Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...<br>P31a te has sentido agotado/a?<br><b>Algunas</b> <b>veces</b><br>33%            |
|         | P31b te has sentido físicamente agotado/a?<br><b>Nunca</b><br>67%                                                                            |
|         | P31c has estado emocionalmente agotado/a?<br><b>Algunas</b> <b>veces</b><br>50%                                                              |
|         | P31d has estado cansado/a?<br><b>Siempre</b><br>50%                                                                                          |

|              |                                                                                                                                  |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SATISFACCIÓN | P33 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?<br><b>Satisfecho/a</b><br>77% |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

En el cuadro de dimensiones y preguntas de salud y satisfacción, lo que es salud general en la pregunta treinta la salud de los trabajadores es muy buena con el 67%, en cuanto a salud mental en la pregunta treinta y dos tiene cinco opciones con el 33% los trabajadores se han sentido nerviosos solo algunas veces, en la opción b con el 50% casi siempre se han sentido tan bajo moralmente que nada podrá animarlos, en la opción c con el 60% casi siempre los trabajadores se han sentido calmados o tranquilos en su lugar de trabajo, en la opción d, casi nunca con 37% se han sentido desanimados al realizar su trabajo, en la opción e con el 67% casi siempre se sienten feliz al realizar su trabajo. Estrés en la pregunta treinta y uno en la opción f con el 50% muchas veces se han sentido irritados en el momento de realizar su trabajo, en la opción g con el 50% algunas veces han estado tensos en su lugar de trabajo, en la opción h el 50% de los trabajadores administrativos se sienten estresados al realizar su trabajo. El síndrome de Burnout en la pregunta treinta y uno opción a con el 33% algunas veces se han sentido agotados en su lugar de trabajo, en la opción b con el 67% nunca se han sentido físicamente agotados, en la opción c con el 50% se han sentido algunas veces emocionalmente agotado, en la opción del 50% siempre están cansados al momento de realizar sus labores. En la pregunta treinta y tres el 77% de los trabajadores se sientes satisfechos con las encuestas realizadas, aunque no todos querían decir y hacer las encuestas por miedo que los boten del trabajo.

### 3.2 Aplicación practica

A continuación, se presentan planes de intervención, los cuales ayudan a disminuir el principal problema de investigación que son los riesgos psicosociales, para ayudar en la prevención de los mismos en los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas.

|                                 |
|---------------------------------|
| Falta de Vigilancia de la Salud |
|---------------------------------|

|                                       |                                                                                                                           |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Falta de valoraciones Psicológicas | 1.- Implementar campañas informativas de concientización acerca de los riesgos psicosociales (salud física y psicológica) |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **Plan de Prevención de Riesgo Psicosocial**

### **Reseña GADPE**

El GADPE es una empresa pública que presta servicio a toda la provincia de Esmeraldas que contribuye en mantener el bienestar de los habitantes y la protección del ambiente, con la participación activa de la ciudadanía y utilizando efectivamente el talento humano y los recursos. El GADPE hasta el 2023 será una empresa que brinda la ayuda necesaria a cada habitante de cada cantón, parroquias, recintos, siendo un ente facilitador de la ayuda contribuyendo conjuntamente con la ciudadanía a la mejora de la provincia de Esmeraldas.

### **Antecedentes metodológicos del Plan**

Mediante la evaluación de factores de riesgos psicosociales mediante la herramienta

CopsoQ ISTAS 21, se pudieron observar mayor cantidad de resultados o porcentajes en zona o situación más desfavorable para la salud, así como también en zona o situación intermedia; por lo tanto, se puede decir que los trabajadores del área administrativa del GADPE se encuentran en zona de riesgo, y existe una mayor probabilidad de que se desarrolle algún riesgo psicosocial dentro de la entidad pública. Es así, que la empresa deberá tomar medidas de intervención para los factores de riesgos psicosociales, que deberán ejecutarse a corto plazo. Con esto se pretende reducir factores de riesgos psicosociales y así prevenir la aparición de riesgos psicosociales dentro de la organización. Debido a esto, se ha pensado en la elaboración de un plan de prevención de riesgos psicosociales, en donde se trabajará o intervendrá en cada uno de los factores de riesgos psicosociales, estudiados en este proyecto de investigación. El plan de prevención muestra las actividades y estrategias para cada una de las dimensiones o factores psicosociales, junto con las metas, tiempo, responsable, participante y recursos que se detalla a continuación:

La siguiente propuesta es un modelo básico que propone la misma herramienta como intervención de factores de riesgos adaptado a la realidad del personal administrativo del GADPE

## 1. Diagnostico con la herramienta CoPsoQISTAS21

### **Presentación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales para el GADPE**

#### **INTRODUCCIÓN**

El plan de prevención de riesgos psicosociales que se presenta a continuación, fue desarrollado en base a actividades basadas en el manual de la herramienta de evaluación CopsoQ ISTAS 21, en donde se observan varias estrategias por cada uno de los factores de riesgos psicosociales, así como también ciertas actividades relacionadas al mejoramiento de las condiciones de trabajado que pudieran estar afectando la salud del trabajador.

El instrumento CopsoQ ISTAS 21, al proponer varias estrategias pretende mejorar la gestión de personal y producción, para consecuentemente llegar a tener y disfrutar de una organización saludable. Otras actividades para el plan de prevención se han desarrollado, basándose en ideas propuestas por expertos en el tema de seguridad industrial y también expertos en talento humano, quienes por sus amplios conocimientos son los más aptos para ayudar a elaborar el plan de prevención de riesgos psicosociales.

El objetivo del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, es intervenir en los factores de riesgos psicosociales, para prevenir en la aparición de riesgos psicosociales.

## CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

A continuación, se presentará la discusión del análisis de las variables y sus resultados mediante conclusiones y recomendaciones generadas en esta investigación:

### 4.1 Conclusiones

En base a los resultados obtenidos, las altas exigencias psicológicas pueden deberse a la necesidad de trabajar rápido ante una irregular distribución de tareas que provoca una acumulación de pendientes, siendo importante mencionar que, solo la mitad del personal puede siempre llevar al día su trabajo. Por lo que se identifican exigencias psicológicas de tipo cuantitativas. Pero las exigencias psicológicas emocionales también están presentes, solo 10 de las 30 personas pueden olvidar los problemas del trabajo, a los demás les cuesta hacerlo en menor o mayor medida. Por lo menos alguna vez, el trabajo es desgastador emocionalmente para el personal administrativo en su mayoría, solo cinco personas manifiestan que nunca lo es, resaltando que, de igual manera, la gran mayoría requiere esconder sus emociones en al menos una ocasión. Los puestos mayormente afectados son: Talento Humano, recaudación, analistas y revisión de proyecto, su objetivo es ofrecer un resultado de calidad en el tiempo proporcionado, deben desenvolverse en función de la incierta demanda de clientes, teniendo una constante alteración en la cantidad de tareas y del tiempo otorgado.

1- Se ha determinado que las empresas u empleadores tratan de buscar el bienestar de sus trabajadores, a través de la planificación de programas para la prevención de riesgos laborales, en este marco de Gadpe, carece de los mismos, requiriéndose de la implementación y ejecución de planes de intervención orientados a mitigar los niveles de riesgo psicosocial.

2- Se ha llegado a identificar los riesgos psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas, mismos que se detallan a continuación:

A) Factores identificados en relación al entorno de trabajo: Inestabilidad en el empleo, déficit en la comunicación, insatisfacción laboral.

B) Factores identificados en relación a la organización y gestión del trabajo: trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental, minuciosidad de la tarea.

3- Los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Esmeraldas, están expuestos a estrés laboral producido por la burocratización, la jerarquización, la mala planificación laboral, la falta de recursos, la sobrecarga de trabajos y en especial por las actividades propias relativas a la misión institucional; por tanto, se recomienda lo siguiente:

## **4.2 Recomendaciones**

1- Ante la alta carga de trabajo, se recomendaría establecer pausas activas de trabajo a fin de disminuir el estrés físico y emocional.

2- La identificación de los factores de riesgos psicosociales evalúan, sino el clima laboral, la satisfacción laboral, la salud general y las condiciones de trabajo, para ello implementar y ejecutar programas de prevención. Como por ejemplo establecer una agenda de inducción y reinducción de personal con la finalidad de generar sentimientos de pertenencia en los funcionarios y disminuir la incertidumbre cuando se producen cambios organizacionales.

3- Es necesario romper con patrones de conducta estresantes, es decir: cambiar los esquemas mentales; sensibilizar a la institución; adoptar nuevos estilos de comunicación, mayor participación y compromiso.

4- A manera general, en todas las direcciones, se debería efectuar chequeos periódicos de la salud y fomentar hábitos saludables para contrarrestar los riesgos psicosociales.

## Referencias

- CEP, E. (2018). *Celador. Servicio vasco de salud-Osakidetza. Temario*. Madrid: Editorial CEP.
- Codigo del Trabajo. (26 de 08 de 2012). *Lexis*. Obtenido de [https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2903501/I.2+Base\\_Legal+Codigo+de+Trabajo.pdf?version=1.0](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2903501/I.2+Base_Legal+Codigo+de+Trabajo.pdf?version=1.0)
- GADPE. (20 de 10 de 2020). *Prefectura de Esmeraldas*. Obtenido de <http://www.prefecturadeesmeraldas.gob.ec/web/assets/provincializacion.pdf>
- García, R. F. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Guillen, A. d. (2011). Manual de prevencion de riesgos laborales en el sector administrativo. En A. d. Guillen, *Manual de prevencion de riesgos laborales en el sector administrativo* (pág. 54). Procompal.
- INSST. (2020). Obtenido de <https://www.insst.es/el-instituto>
- ISTAS. (Julio de 2014). *Fundacion para la prevencion de riesgos laborales*. Obtenido de file:///C:/Users/Personal/Documents/TESIS%20-%20copia/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf
- Lacosta, V. V. (2019). *el estres laboral*. Zaragoza: prensa Universitaria Zaragoza.
- Ministerio de Trabajo. (16 de 06 de 2017). *Gobierno de la Republica del Ecuador*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Ministerio de Trabajo, M. y. (1996). Obtenido de ISTAS: <https://istas.net/istas/istas-catala/ques-istas>
- Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Colombia : Limusa.
- OIT. (1984). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)
- OIT. (09 de 08 de 2004). Obtenido de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)
- OMS. (2020). Obtenido de [https://www.who.int/topics/occupational\\_health/es/](https://www.who.int/topics/occupational_health/es/)
- Organizacion Mundial de la Salud. (2001). *Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias*. Obtenido de [https://www.who.int/mental\\_health/advocacy/en/spanish\\_final.pdf](https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf)
- Orlandini, A. (2012). *El estres*. Argentina: Fondo de Cultura Economica.
- Portelo, V. M. (2010). *Prevencion de Riesgos Laborales*. Ideaspropias Editorial S.L.
- Torres, C. A. (2006). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Person Educacion .
- Zuñiga, A. H. (2003). *Seguridad e Higiene industrial*. Mexico : Limusa.

## ANEXOS

**Anexo 1** Cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial CopsoQ- istas 21

[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

## Anexo 2 Plan de prevención para la evaluación de riesgo psicosocial

[illegible]













