



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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“DISEÑO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN
ESPEJO”**

Realizado por:

Salazar Benitez Santiago Paul

Director del proyecto:

Msc. Alfonsina Rodríguez

Como requisito a la Obtención del Título:

Ingeniero en Seguridad y Salud Ocupacional

Quito, febrero del 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Santiago Paul Salazar Benítez, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N°1004793087, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

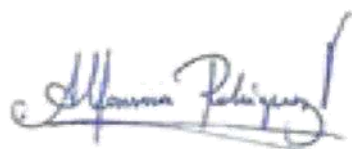


Santiago Paul Salazar Benítez

C.I.: 1004793087

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Msc. Alfonsina Rodríguez
Master en Direccionamiento Estratégico en Talento Humano y especialista en Psicología Labora.

LOS PROFESORES INFORMANTES**Msc. Aimee Vilaret Serpa****PhD. Pamela Merino**

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



.....
Msc. Aimee Vilaret Serpa



.....
PhD. Pamela Merino

Quito, 07 de febrero del 2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a toda mi familia, especialmente a mis padres y a mi hijo por ser quienes han sido el impulso y motivación para seguir adelante, para mejorar como persona y prepararme para la vida y poder lograr cada uno de los sueños que desde niño me he propuesto.

Santiago Salazar

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haber podido terminar este trabajo de investigación, también agradezco a mi familia por apoyarme en cada una de las decisiones que he tomado y agradezco a la vida misma porque pienso que cada día es una nueva oportunidad para cumplir mis sueños. Agradezco también a la universidad, autoridades, profesores y compañeros que han sido parte de mi camino hacia la culminación de mi carrera.

Santiago Salazar

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Problema de Investigación.....	15
1.1.1. Planteamiento del Problema	16
1.1.2. Objetivo general.....	18
1.1.3. Objetivos específicos	18
1.1.4 Justificación	19
1.2. Marco Teórico	20
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	21
1.2.2. Perspectiva teórica adoptada.....	23
1.2.3. Conceptualización teórica Variable Independiente	25
1.2.4. Conceptualización teórica Variable Dependiente	33
 CAPITULO II. MÉTODO	 40
2.1. Tipos o niveles de investigación.....	40
2.1.1. Nivel Investigación Exploratorios	40
2.1.2. Nivel de Investigación Descriptivos.....	40
2.1.3. Nivel de Investigación Correlacional.....	40
2.1.4. Nivel de Investigación Explicativo	40
2.2. Modalidad de Investigación.....	41
2.2.1. Modalidad de Campo.....	41
2.2.2. Modalidad Documental o Bibliográfica.....	41
2.2.3. Modalidad por Agrupación de cambiantes.	41
2.3. Métodos de investigación	41
2.3.1. Método Inductivo.....	42
2.3.2. Método Deductivo	42
2.3.3. Método Descriptivo	42
2.4. Población y muestra.....	42
2.4.1. Criterios de Inclusión.....	43
2.4.2. Criterios de Exclusión.....	43
2.5. Técnicas e Instrumentos de Evaluación.....	43

2.5.1. Técnica: La Encuesta	43
2.5.2. Instrumento: El Cuestionario	43
CAPITULO III. RESULTADOS	44
3.1. Presentacion y análisis de resultados	44
3.1.1. Resultados de la evaluación FPSICO 4.0	44
3.1.2. Análisis de resultados información Sociodemográfica.....	56
3.1.3. Análisis de resultados de la Encuesta	59
3.2. Plan de Intervención	93
CAPITULO IV. DISCUSIÓN.....	97
4.1. Conclusiones.....	97
4.2 Recomendaciones	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
ANEXOS.....	102

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Niveles de puntuación</i>	44
Figura 2 <i>Valoración resumen de la exposición</i>	45
Figura 3 <i>Tiempo de Trabajo</i>	46
Figura 4 <i>Tiempo de Trabajo. Estadísticas</i>	46
Figura 5 <i>Autonomía</i>	47
Figura 6 <i>Carga de Trabajo</i>	49
Figura 7 <i>Demanda Psicológica</i>	50
Figura 8 <i>Demanda Psicológica. Estadística</i>	50
Figura 9 <i>Variedad / Contenido</i>	51
Figura 10 <i>Variedad / Contenido. Estadística</i>	51
Figura 11 <i>Participación / Supervisión (PS)</i>	52
Figura 12 <i>Participación / Supervisión (PS) Estadística</i>	53
Figura 13 <i>Interés por el trabajador / Compensación (ITC)</i>	54
Figura 14 <i>Desempeño del Rol (DR)</i>	55
Figura 15 <i>Desempeño del Rol (DR). Estadísticas</i>	55
Figura 16 <i>Relaciones y apoyo social (RAS)</i>	56
Figura 17 <i>Edad de la muestra</i>	57
Figura 18 <i>Sexo de la muestra</i>	57
Figura 19 <i>Estado Civil de la muestra</i>	57
Figura 20 <i>Nivel de educación de la muestra</i>	58
Figura 21 <i>Tipo de contrato de la muestra</i>	58
Figura 22 <i>Pregunta 1, sobre el Trabajo los días Sábados</i>	59
Figura 23 <i>Pregunta 2. Trabajo los días domingos y Festivos</i>	60
Figura 24 <i>Pregunta 3. Existe posibilidad de tomar horas o días por asuntos personales</i>	60
Figura 25 <i>Pregunta 4. Frecuencia en que realiza horas extras o se lleva el trabajo a casa</i>	61
Figura 26 <i>Pregunta 5. Dispone de 2 días consecutivos para el descanso</i>	62
Figura 27 <i>Pregunta 6. Sobre si el horario laboral le permite tener tiempo social corrido</i>	62
Figura 28 <i>Pregunta 7. Momento de decidir tiempo para Pausas activas legales</i>	63
Figura 29 <i>Pregunta 8. Pausas adicionales a las pausas reglamentarias si se requiere</i>	64
Figura 30 <i>Pregunta 9 sobre el establecimiento del ritmo de trabajo</i>	65

Figura 31 <i>Pregunta 10. La toma de Decisiones sobre el trabajo personal</i>	66
Figura 32 <i>Pregunta 11. Nivel de Participación en varios aspectos</i>	67
Figura 33 <i>Pregunta 12. Valoración con respecto a la supervisión del jefe Inmediato Superior.</i> ..	68
Figura 34 <i>Pregunta 13. Cuál es el grado de Información sobre varias situaciones.</i>	69
Figura 35 <i>Pregunta 14. La valoración de la información</i>	70
Figura 36 <i>Pregunta 15. La Frecuencia con la que ocurren ciertas situaciones laborales.</i>	71
Figura 37 <i>Pregunta 16. El grado de Colaboración para trabajos importantes</i>	72
Figura 38 <i>Pregunta 17 Relaciones Interpersonales en el trabajo</i>	73
Figura 39 <i>Pregunta 18 Frecuencia de situaciones específicas de acoso o violencia</i>	74
Figura 40 <i>Pregunta 19 Respuesta de la empresa ante conflictos interpersonales</i>	75
Figura 41 <i>Pregunta 20 Discriminación social por edad sexo, religión, etc.</i>	76
Figura 42 <i>Pregunta 21 Tiempo de alta concentración en las actividades a realizar</i>	77
Figura 43 <i>Pregunta 22 Atención al realizar un trabajo</i>	77
Figura 44 <i>Pregunta 23 Sobre el tiempo para realizar el trabajo</i>	78
Figura 45 <i>Pregunta 27 Ejecución de tareas deben ser rápidas</i>	79
Figura 46 <i>Pregunta 25 Frecuencia de acelerar el ritmo de trabajo</i>	79
Figura 47 <i>Pregunta 26 La Cantidad de trabajo que poseen</i>	80
Figura 48 <i>Pregunta 27 Atender tareas al mismo tiempo</i>	81
Figura 49 <i>Pregunta 28 La dificultad del trabajo que realizan</i>	81
Figura 50 <i>Pregunta 29 Tareas difíciles que requieren ayuda o consejo de alguien.</i>	82
Figura 51 <i>Pregunta 30 Interrupciones en el trabajo</i>	83
Figura 52 <i>Pregunta 31 Las interrupciones alteran la ejecución del trabajo.</i>	83
Figura 53 <i>Pregunta 32. La cantidad de trabajo es irregular e imprevisible</i>	84
Figura 54 <i>Pregunta 33 Requerimientos del Trabajo en cuestiones varias</i>	85
Figura 55 <i>Pregunta 34 Con qué Frecuencia ocultan sus emociones</i>	86
Figura 56 <i>Pregunta 35 Esta expuesto a situaciones que lo afecten emocionalmente</i>	87
Figura 57 <i>Pregunta 36 Manejo emociones clientes externos</i>	87
Figura 58 <i>Pregunta 37 El trabajo rutinario</i>	88
Figura 59 <i>Pregunta 38 Las tareas que realizan tienen sentido</i>	89
Figura 60 <i>Pregunta 39 Contribución del trabajo a la entidad.</i>	89
Figura 61 <i>Pregunta 40 Apreciación y reconocimiento del trabajo realizado</i>	90

Figura 62 <i>Pregunta 41 Existe Plan de desarrollo profesional en la entidad</i>	91
Figura 63 <i>Pregunta 42 Formación que imparte la entidad</i>	91
Figura 64 <i>Pregunta 43 Correspondencia entre esfuerzo y recompensa laboral</i>	92
Figura 65 <i>Pregunta 44 Respecto al salario percibido</i>	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3 <i>Plan de Intervención</i>	95
-------------------------------------------	----

RESUMEN

El presente proyecto tiene como objetivo diseñar un plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Espejo de la provincia de Carchi-Ecuador, como solución a los factores de riesgo psicosociales laborales, con base a los problemas de una deficiente comunicación, trabajos deficientes, desorganización y mal ambiente laboral. Para lo cual se realizó una investigación con enfoque mixto de nivel exploratorio, descriptivo, explicativo y correlacional entre las variables, siendo esta una investigación de campo y bibliográfica. Para lo cual se considera como población a 48 personas pertenecientes a la institución, cuyos criterios de inclusión son el con contrato habilitante a la fecha del proyecto y de exclusión a todos aquellos que se encuentren en periodo de permiso, vacaciones, incapacidad, entre otros. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario Test F-PSICO 4.0, que consta de 44 preguntas y el cual estudio 9 dimensiones psicosociales dentro del ámbito laboral, como son el Tiempo de trabajo (TT), la autonomía (AU), la Carga de Trabajo (CT), la Demanda Psicológica (DP), la variedad y contenido (VC), la Participación y Supervisión (PS), el Interés por el trabajador y compensación (ITC), el desempeño del rol (DR) y las relaciones y apoyo social (RAS). Luego de presentar el resultado por pregunta se adiciono el estudio del Test F-PSICO 4.0 por dimensión, donde existe 5 dimensiones con riesgo muy elevado, cuyo factor de participación y Supervisión tiene el 43,7% de riesgo muy elevado, 25% elevado y 12.5% moderado como principal hallazgo. Finalmente se desarrolló un Plan de Intervención en base a los resultados y enfocados a las dimensiones de mayor riesgo. Se considera que la implementación de este proyecto beneficiaria directamente en el ambiente laboral del Municipio además que mejorará la productividad y eficiencia en el trabajo de los empleados, lo que permitirá el cumplimiento de los objetivos institucionales.

PALABRAS CLAVE: Test F-PSICO 4.0, GAD de Espejo, Riesgos Psicosociales.

ABSTRACT

The objective of this project is to design a Psychosocial Risk Prevention plan in the Espejo Municipal Decentralized Autonomous Government of the province of Pichincha- Ecuador, as a solution to the psychosocial risk factors at work, based on the problems of poor communication, jobs deficient, disorganized and bad work environment. For which an investigation was carried out with a mixed approach of exploratory, descriptive, explanatory and correlational level between the variables, this being a field and bibliographic investigation. For which, the population is considered to be 48 people belonging to the institution, whose inclusion criteria are the one with an enabling contract on the date of the project and the exclusion of all those who are on leave, vacations, disability, among others. The applied technique was the survey and the instrument was the FSICO 4.0 Test questionnaire, which consists of 44 questions and which studied 9 psychosocial dimensions within the workplace, such as Work Time (TT), autonomy (AU), Workload (CT), Psychological Demand (PD), variety and content (VC), Participation and Supervision (PS), Interest for the worker and compensation (ITC), role performance (DR) and Relationships and Social Support (RAS). After presenting the result per question, the study of the FSICO 4.0 Test was added by dimension, where there are 5 dimensions with very high risk, whose participation and supervision factor has 43.7% very high risk, 25% high and 12.5% moderate as the main finding. Finally, an Intervention Plan was developed based on the results and focused on the highest risk dimensions. It is considered that the implementation of this project would directly benefit the work environment of the Municipality, in addition to improving the productivity and efficiency of the employees' work, which will allow the fulfillment of the institutional objectives.

KEY WORDS: F-PSICO 4.0 Test, Municipal GAD Espejo, Psychosocial Risks.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

La presente investigación busca determinar los elementos psicosociales que ponen en riesgo a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Espejo, con el propósito de establecer una planificación que prevenga o minimicen los efectos de los mismos.

Actualmente en el mundo, existe predisposición para mejorar el clima y la cultura organizacional, con una demanda referente a buscar soluciones de los riesgos psicosociales se hace cada vez más nombrado, ya que las predisposiciones recientes referente a gestión y administración de individuos implican la salud psicológica como magnitud fundamental a defender; es así que, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado a este criterio como “decent work” (trabajo decente) para referirse al entorno institucional insustituible del que debería partirse en cualquier parte del mundo (Moreno & Baez, 2018).

En América Latina, la integración de diagnóstico de Riesgos psicosociales surge como un análisis presente, por lo cual en universidades de territorios como México y Colombia hacen indagaciones en las cuales buscan establecer medidas de Evaluación de Riesgos psicosociales, como medidas de prevención de Riesgos. (Moreno & Baez, 2018).

En las Instituciones del Ecuador como, IESS, Ministerio del Trabajo o Ministerio de Salud pública han encontrado una secuencia de patologías generados por no saber de la existencia de Riesgos psicosociales existentes, ante lo cual han intervenido por medio de la participación de protocolos y programas para prevenir riesgos.

En el GAD Espejo, no se ha realizado un diagnóstico de la presencia de Riesgos psicosociales y por lo tanto no se conoce los factores que están perjudicando de manera directa al funcionamiento de los empleados teniendo como resultado el pésimo grado de productividad, en el desempeño de los funcionarios tanto de alta como desde la más baja jerarquía. Considerando lo mencionado, si se planea establecer estrategias que prevengan los riesgos psicosociales, no solo mejorará la productividad de gestión en los empleados, sino repercutirá en la partida presupuestaria del GAD.

1.1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1.1. Diagnóstico

Una de las dificultades que se identifican dentro del GAD de Espejo, es la ineficiencia comunicativa que se muestra entre el personal, que provoca una deficiente gestión en sus labores. Este es problema inicial causado por los componentes de riesgo Psicosocial, debido a que las interacciones laborales se basan primordialmente en las reacciones negativas, tensión, inquietud, ansiedad, perjudicando el ritmo de trabajo, disminuyendo la probabilidad de solucionar adecuadamente los conflictos, y disminuyendo la creatividad y habilidades en los empleados.

El exceso de carga laboral provoca un agotamiento físico e intelectual en los empleados, ocasionando diferentes tipos de patologías en las diversas funcionalidades que hace cada profesional, provocando problemas dentro del ámbito organizacional de tal manera que el rendimiento y la gestión de sus ocupaciones no serán los más adecuado en los diferentes cargos. Cada trabajador tiene una distinta perspectiva del manejo de sus ocupaciones, de igual manera su rendimiento será inapropiado, al exponer a otro tipo de ritmo y carga institucional, el empleado muestra diversos indicios de agotamiento y si esto sigue de forma prolongada, puede causar que el empleado presente patologías que perjudicará tanto a la organización como al empleado.

El reparto inadecuado de trabajo, da paso al descontento en general, cada empleado tiene sus funciones acordes a las funciones establecidas por el departamento de recursos humanos; lo cual repercute en consecuencias si el empleado no tiene las competencias elementales para las funciones que debe realizar y por no tener la debida formación académica para desempeñar las mismas, perdiendo la destreza para la creatividad. concentración, la toma de elecciones dando como consecuencia la conducta organizacional inadecuado, atentando la estabilidad y salud en el trabajo.

Por otra parte, existe un desconocimiento sobre un sistema de riesgos laborales; lo que, primordialmente produce accidentes laborales en el puesto de trabajo; lo que hace indispensable para los empleados, tener un entendimiento anterior de la prevención de los componentes psicosociales además de los componentes de peligro tienen la posibilidad de ocasionar accidentes dentro del área de trabajo para evadir el desarrollo de patologías,

Si en el GAD, no existe un departamento que se encargue de los riesgos de trabajo, estos pueden maximizarse, debido a que el trabajador no tiene las herramientas elementales para eludir

el percance de trabajo y proteger su vida; por lo cual es urgente delinear un plan de prevención de riesgos psicosociales en el GAD de Espejo; el cual permita conocer todas las técnicas necesarias para evitar riesgos laborales o enfermedades profesionales dentro del mismo.

1.1.1.2. Pronóstico

Los inconvenientes dentro del GAD de Espejo, tendrán efecto negativo en los empleados, si no está planteado un modelo para resolver los riesgos psicosociales como la ineficiente comunicación entre los funcionarios que provoco una inadecuada percepción de la gestión de las funciones que deben realizar, desenlazando en errores grupales en la ejecución general de las labores y por consiguiente ocasionará baja producción y bajo rendimiento en la organización.

El trabajo excesivo provocará sobrecarga en los funcionarios que provocara agotamiento y perjudicara mentalmente al empleado, debido al desgaste físico y de la mente que se mostrará con la magnitud que exista el trabajo excesivo, esta dificultad puede ocasionar algunas anormalidades dentro del grado de la salud del empleado y por tanto a medida que las labores se han excesivas para los ayudantes ocasionará un impacto de desobediencia de funcionalidades ocasionando el descenso en niveles de rendimiento tanto en la sector administrativo como en el sector operativo.

La distribución inadecuada de funciones va a tener un resultado distinto en todos los empleados, demostrando primordialmente el descontento institucional ocasionando que los ayudantes no les interese llevar a cabo sus funcionalidades o realicen mal sus labores, así sea por ignorancia, falta de autoridad, vivencia dentro de la zona que se les indico a todos, dichos inconvenientes ligados darán paso a más dificultades en lo que se refiere al cumplimiento, rendimiento, ausentismo y salud de los diferentes integrantes de la organización.

El no tener establecido un proyecto que prevenga los riesgos psicosociales en el GAD de Espejo, está dando paso a posibles riesgos laborales, perjuicios y patologías laborales, primordialmente por la ineficiente utilización de los recursos que se ofrece al empleado en su área de trabajo, además si el GAD dictamina no hacer una utilización de este plan de prevención, todos sus miembros se expondrán y por tanto habrá una caída en la salud organizacional, provocando la demanda de capacitación en el área de salud ocupacional.

1.1.1.3 Control del pronóstico

El proyecto basa su control de pronóstico en la medición de los Riesgos psicosociales, los cuales pueden pasar desapercibidos sin otorgarles el valor necesario para prevenir y evitar la vulnerabilidad de los mismos, lo cual permite establecer un entorno laboral conveniente para los empleados. Esta evaluación detecta las dolencias que afectan la salud de los empleados, lo cual permite diseñar un plan de prevención de riesgos que más afecten su entorno.

El establecer estrategias que prevengan los riesgos psicosociales, permitirá comprender las actividades de control que deben establecerse para prevenir patologías ocupacionales, y esto desarrollará los esfuerzos laborales para disminuir el ausentismo y mejorar la atención en los servicios que otorga el GAD de Espejo. El actual proyecto en desarrollo tiene como finalidad servir en base a una investigación sobre estudios de riesgos laborales; así como de salud y seguridad ocupacional en el GAD.

Objetivos

1.1.2. Objetivo general

Diseñar un Plan Preventivo de Riesgos Psicosociales aplicable al GAD de Espejo.

1.1.3. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los elementos de riesgo Psicosocial que influyen en la Salud organizacional del GAD de Espejo.
- Diagnosticar el estado situacional actual de los riesgos Psicosociales a los que los funcionarios del GAD de Espejo están expuestos
- Estructurar el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, que detallen la incidencia, manejo y prevención de los riesgos Psicosociales en el GAD de Espejo.

1.1.4 Justificación

La investigación es de interés público tanto para el GAD de Espejo, debido a que el análisis detalla los Riesgos Psicosociales que tienen la posibilidad de dañar a la Salud Organizacional, dejando lugar a la indagación en las relaciones interpersonales, en el cumplimiento de valores, el clima laboral, las reglas y principios en la organización, para tomar la decisión del conflicto que existe.

Según la OIT/OMS publicada en (Ministerio Trabajo y Economía Social Gobierno España, 2021); las condiciones presentes de trabajo, en relación con la organización, contenido y ejecución del trabajo sensibles de dañar tanto a la paz y la salud (física, psíquica o social) de los empleados para el desenvolvimiento del empleo. Los componentes psicosociales son condiciones directas relacionadas con la organización del trabajo y su bienestar social, ejecución y contenido del trabajo y que se muestran con talento para influir en el desarrollo del trabajo físico, psíquico, social y de la salud del empleado. De esta forma, los riesgos psicosociales adversos permanecen en los principios tanto en conductas fijas y reacciones desfavorables en el progreso del trabajo, como de ciertas secuelas perjudiciales para la salud y confort del empleado.

De acuerdo a la estimación de la Organización Internacional del Trabajo, todos los años cerca de 2,78 millones de trabajadores en el planeta acaban con su la vida en percances y patologías involucrados con el empleo, de los cuales, un 86,3% lo hace por motivo de patologías de procedencia institucional. Además, todos los años se generan 374 millones de heridas y patologías no dañinas en relación con el empleo, por tanto, ocasionan inasistencias largas del trabajo, y además están afectando a la productividad y la competitividad (OIT, 2021).

Además, la información permitirá tener experiencia, para establecer un modelo de apoyo informativo, que llevará a la ejecución de labores venideras involucradas con los peligros Psicosociales y la Salud Organizacional, incluyendo diversos aspectos en los inconvenientes existentes en esta organización así como contribuyendo a diversas indagaciones futuras con informes reales en los peligros Psicosociales y su interacción real con la Salud Organizacional en instituciones públicas. Busca motivar el análisis académico, ofreciendo espacios que generen nuevos conocimientos, o que, en su defecto, planteen debates sobre el razonamiento que existe.

Por otra parte, es beneficioso, pues indica los diversos tipos de elementos de riesgo Psicosocial y su desorden en el decrecimiento de los bienes financieros, infraestructura, materiales, tecnología, indicando los primordiales métodos para la protección de dichos Riesgos conservando la Salud Organizacional intacta de los trabajadores de este GAD. Su objetivo se atribuye a resolver de forma decidida un problema concreto del objeto de análisis. Aquí juega un papel clave el interés del investigador para resolver el problema estudiado.

De igual forma es innovador, debido a que en el GAD de Espejo, no sé a podido llevar a cabo un plan de prevención de riesgos psicosociales; lo cual, posibilita agrandar las posibilidades de crecimiento, ayudando en la toma de elecciones, funcionamiento de conocimientos y control emocional disminuyendo patologías generadas por el nerviosismo, favoreciendo la ejecución de labores, la colaboración activa y el cumplimiento de fines en la organización, de igual manera indica otras perspectivas en los componentes de Peligro Psicosocial y su debida participación en la Salud Organizacional.

Siendo, además, de obligatoriedad jurídica, debido a las normas gestionadas por el Ministerio de Relaciones Laborales y del IESS exigen que las Organizaciones e Instituciones establezcan un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para defender la salud de los empleados y evitar situaciones de riesgo laboral. En base a los antecedentes expuestos y gracias a la colaboración del GAD de Espejo; hace que este informe sea factible para la investigación, diseño y creación del proyecto para prevenir accidentes.

1.2. Marco Teórico

Para comenzar el estudio del proyecto se analizará el estado del arte, que es una combinación de resultado de otras indagaciones efectuadas sobre el tema de estudio actual; donde se abordaran datos importantes de tesis y artículos científicos que influyan de manera directa con la realización de este proyecto; los cuales se describen a continuación:

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

Basados en el estudio de la *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú*, para la *Facultad de Medicina* del año 2016 con el tema “*Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú*” realizada por *Pando Moreno Manuel; Varillas Walter; Aranda Beltrán Carolina; Elizalde Núñez Fernanda* (Pando et al., 2016), establece:

“La evaluación de los factores psicosociales negativos o factores de riesgo psicosocial es un proceso extenso, pero en la mayoría de los métodos se recurre a la aplicación de un instrumento o escala, de las que existe una gran diversidad; sin embargo, pocas están diseñadas y validadas para su aplicación en Latinoamérica, su objetivo es validar el instrumento de evaluación de los factores y un análisis factorial exploratorio del cuestionario de factores psicosociales con una muestra de 542, donde se determinó que existen valores satisfactorios en la aplicación del cuestionario aunque existen déficits que pueden ser trabajados para mejorar la calidad de vida de los empleados”

Según el estudio, se establece la importancia de medir los factores psicosociales para determinar las estrategias a seguir con los resultados establecidos; en el caso del estudio realizado las respuestas dadas fueron aceptables; sin embargo, se puede tomar medidas para aumentar el bienestar de los empleados; lo que demuestra que un monitoreo constante permite mejorar el estado que ofrece una organización a los empleados en sí.

En la tesis de la *Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato*, para la *Escuela de Psicología*, con el tema *Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Área Administrativa de una empresa de Servicios de Desechos Sólidos en Ambato*, realizado por *Moya Rubio Evelin Fernanda* (Moya Rubio, 2016), en la cual se establece:

“A través de los años, las empresas se han enfocado en diagnosticar aquellos factores o condiciones inadecuadas de trabajo únicamente para un cumplimiento de la normativa vigente, que en realidad no benefician al trabajador ni impiden que se desarrolle de manera adecuada; ya que poco a poco se ha podido observar los problemas que un mal ambiente de trabajo podría acarrear y lo perjudicial que puede ser para la salud física y mental del trabajador y la organización. El objetivo de la

investigación es evaluar las condiciones y detectar la presencia de riesgos psicosociales dentro de la organización para de esta manera diseñar una intervención adecuada con respecto a los resultados aplicar un método preventivo y correctivo como herramienta psicométrica COPSOQ ISTAS 21 versión 2.0; del cuales se obtuvo resultados en porcentajes por cada factor y fue evaluado por departamentos; la magia de los resultados obtenidos del test fueron desfavorables para la salud ya que obtuvo un factor del 97% sobre el ritmo de trabajo, y muy pocos resultados favorables para la salud”

Como se puede apreciar en la tesis, al determinar el diagnóstico de la organización a través del análisis de los riesgos psicosociales, es importante debido a que permite tomar medidas que enfrenten los hallazgos, beneficiando a los trabajadores y a la empresa en si, por la mejora de su rendimiento en su gestión profesional laboral.

En otra investigación la *Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Quito*, para la *Escuela de Psicología*, con el tema *Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en una Unidad Publica de Servicios Municipales*, realizado por *Miranda Baquerizo Nicole Samantha* (Miranda Baquerizo, 2019), determina que:

“La investigación tuvo como objetivo validar un programa de prevención de riesgos psicosociales para la unidad publica de servicios municipales del Camal. Pues se pudo evidenciar que existían varios factores que creaban hostilidad en las relaciones interpersonales y por ende había afectaciones en la salud física y mental de quienes laboran en la institución. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo, pues a través de variables numéricas se pudieron describir y cuantificar los problemas existentes en el Camal a través del cuestionario F-PSICO 3.1, con el cual se encontró varios factores de riesgos especialmente en las dimensiones de participación y supervisión, relaciones y apoyo social; así como el desempeño del rol, carga laboral y demanda psicológica”

En base a lo expuesto se puede apreciar la importancia de aplicar test psicológicos especializados en la determinación de los riesgos psicosociales, ya que permiten, llegar a hallazgos importantes para determinar el clima laboral actual dentro de una organización; así como los riesgos que dañan el desempeño de los trabajadores.

1.2.2. Perspectiva teórica adoptada.

Según la Constitución de la República (2021) y desde el punto de vista teórica el presente proyecto se basa en las siguientes fundamentaciones:

- a. **Fundamentación Filosófica:** El plan actual, muestra por sus peculiaridades, que está basado en un patrón crítico-propositivo, para lo cual se toma las próximas fundamentaciones.
- b. **Fundamentación Ontológica:** se basa en el análisis de la Salud Organizacional tanto en el ámbito económico como social que busca el bienestar del talento humano que integra una organización.
- c. **Fundamentación Axiológica:** Esta basada en principios relevantes que incidan directamente en la Salud Organizacional de la organización considerando a los miembros administrativos y operativos gubernamental Independiente Descentralizado del Cantón Espejo, perfeccionando el manejo de actividad profesionales para el aumento del mismo.
- d. **Fundamentación Epistemológica:** Esta investigación fundamenta en el motivo epistemológico, pues trata de evidenciar por medio de diversos procedimientos y técnicas, que se logren verificar y medir paralelamente, para lo que se procederá a sostener las cambiantes cualitativas y cuantitativas de la psicología laboral.
- e. **Fundamentación Psicológica:** Se basa en el estudio del entorno laboral, con el propósito de la prevención de Riesgos Psicosociales para conservar la Salud Organizacional, el funcionamiento de actividades y la sinergia de la organización; lo que, permite conseguir su valor, con un idioma simple que facilite al receptor a comprender los argumentos mostrados, las privaciones de los investigados, sus necesidades y peticiones, reduciendo su realidad psicosocial a través de una cultura preventiva y una visión de la psicología positiva y humanista.
- f. **Fundamentación Legal:** Esta basada en la legislación ecuatoriana, la cual permite sustentar este plan investigativo para resolver impedimentos que afecten los riesgos Psicosociales. Es así, que la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el art. 33, en su Parte octava, Trabajo y estabilidad social muestra:

El empleo es un derecho social, económico y personal que representa una base económica, el Estado garantizará a los individuos trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el manejo de un trabajo sano y libremente elegido o aceptado (Constitucion Republica Ecuador, 2021).

Los riesgos Psicosociales de una entidad, están sometidos a las condiciones laborales y reglamentos internos que determinan los factores que contribuyen a la prevención de estos riesgos y permiten el desarrollo adecuado de las funciones establecidas en cada puesto de trabajo. Así mismo, las normas, leyes y políticas que se fundamentan en interacción son las siguientes:

a. Tener el derecho a trabajar en base a los siguientes principios:

- Todo individuo tiene derecho a realizar sus tareas en un entorno conveniente e indicado, que asegure su salud, totalidad, estabilidad, limpieza y confort.
- Todo individuo rehabilitado luego de un infortunio de trabajo o patología, va a tener derecho a ser reintegrada al trabajo y a conservar la relación laboral, según la ley. (Art. 326) (Constitucion Republica Ecuador, 2021).

Es obligación patronal ofrecer a sus empleados un entorno adecuado para el desempeño de sus funciones, la permanencia de la salud organizacional y la seguridad de cada individuo dependiendo de cuál es su cargo tiene su forma de trabajo y su grado de peligro.

Según el art. 11 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento ambiental de Trabajo, indica lo siguiente:

- Es responsabilidad del empleador tomar medidas elementales con el propósito de prevenir los riesgos que logren dañar a la paz mental y salud de sus empleados.
- Mantener en forma ordenada y de fácil acceso a los servicios médicos, comités y seguridad social, con sujeción a las reglas legales vigentes.
- Realizar revisiones médicas de forma periódica, sobre todo a aquellos trabajadores que se encuentren en puestos de trabajo riesgosos para su salud, en especial, una vez que sufran dolores o deficiencias físicas o estén en situaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de su puesto operativo.

En el caso de que el empleado, debido a su actividad laboral diaria sufra de heridas o patologías profesionales, establecidas por la Comisión de Evaluaciones de Imposibilidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, en el caso de los no afiliados, el empleador tendrá que reubicar su cargo laboral, previo el acuerdo del empleado y sin afectar su salario actual. Considerando las obligaciones patronales establecidas en la legislación ecuatoriana, los empleados tienen derechos, beneficios y ventajas que comprometen a las organizaciones a velar por la Salud Ocupacional y la prevención de Riesgos Psicosociales.

1.2.3. Conceptualización teórica Variable Independiente

La variable Independiente del estudio son los Riesgos Psicosociales para lo cual partiendo desde lo general hacia lo específico se abordará temas:

- Seguridad Industrial
- Riesgos Laborales
- Riesgos Psicosociales

1.2.3.1 Seguridad Industrial

La seguridad industrial participa más en una fácil situación de estabilidad física, una situación de confort personal, un ambiente de trabajo correcto, una economía de precios relevantes y una imagen de modernización y filosofía de vida humana dentro de la actividad laboral contemporánea (Ramirez, 2015)

Las distintas organizaciones en torno al mundo han visto la necesidad del uso de la estabilidad industrial, en vista que los empleadores tienen que ofrecer a sus trabajadores una garantía en lo cual tiene relación con su salud, confort y estabilidad en el área de trabajo, con el progreso tecnológico y la evolución empresarial, los trabajadores cuentan con numerosas reglas, leyes y políticas que velan por su totalidad tanto física como psicológica en su área de trabajo o paralelamente en las funcionalidades que ejerce día a día. Entre los objetivos principales de la Seguridad Industrial se establecen:

- Realizar mejoras en la imagen organizacional sobre la estabilidad laboral.
- Mantener un sistema estadístico que posibilite identificar los males o el decrecimiento en los accidentes y las razones de los mismos.
- Adoptar todas las estrategias y recursos que se requieran para garantizar la prevención de riesgos y limpieza institucional.

1.2.3.2 Riesgos Laborales

El origen de los riesgos laborales, radica principalmente en la falta de conocimiento y el uso no adecuado de las instalaciones de la organización como el equipo de oficina, equipos de trabajo, herramientas y maquinarias; así como el acatar la señalética implantada, debido a la inoperancia en estos aspectos puede provocar accidentes crónicos. Gracias al origen de estos riesgos laborales las empresas han tenido que intervenir con investigaciones para prevenir, defenderse y combatir con estos, aportando a los colaboradores diferentes capacitaciones y planes de acción para controlar el bienestar y la salud organizacional (Díaz, 2019). Entre los principales riesgos psicosociales se establecen los siguientes:

- a. **Riesgos Psicosociales.** – es la gestión que maneja el riesgo que se origina por las actividades laborales que un trabajador realiza, perjudicando primordialmente la mente del empleado.
- b. **Riesgos Químicos.** – incluye todos los posibles riesgos laborales que se crean por sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas.
- c. **Riesgos Mecánicos.** – son los peligros producidos por el uso repetitivo o ineficiente de las herramientas de trabajo, maquinaria, equipo tecnológico, andamios, escaleras, etc.
- d. **Riesgos Biológicos.** - detalla todos los riesgos que están afectando a cualquier ser vivo, debido a que la existencia de dichos contaminantes no es detectable con facilidad, debido a que tienen la posibilidad de descubrir en el ambiente y podría ser adquirido por vía respiratoria, digestiva o dérmica, convirtiendo de esta forma al trabajador en un manager transmisor (Díaz, 2019).
- e. **Riesgos Ergonómicos.** - encierra todo el entorno laboral, considerando todos los factores que abarcan la tranquilidad y la accesibilidad del empleado en su área de trabajo.
- f. **Riesgos Físicos.** – son los peligros que lesionan, recortan, aplastan o golpean los músculos o extremidades del cuerpo.

1.2.3.3 Riesgos Psicosociales.

Los riesgos psicosociales constituyen peligros para la salud psicológica, física y social provocados por las condiciones de trabajo y los componentes organizacionales y relacionales, propensos de interactuar con el manejo psíquico y de la mente, con impactos sobre la organización u organización donde dichos se desempeñan (Chiavenato, 2019).

Para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Ecuador (2017), los riesgos Psicosociales son factores que se hallan presentes en el entorno laboral y que permanecen de manera directa en relación con la organización, el contenido del trabajo, la ejecución de las labores, y que están afectando la paz o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Esto implica que el IESS como entidad gubernamental esta encargada de velar por los trabajadores afiliados en el país; para lo cual dentro de sus hospitales cuenta con las especialidades médicas capaz de medir los riesgos en las instituciones o empresas que lo requieran.

1.2.3.3.1 Entorno Laboral:

El entorno laboral está conformado por todas las condiciones que lo rodean en su puesto de trabajo, sean estos agentes químicos, biológicos, sociales entre otros, los cuales pueden provocar insatisfacción, falta de bienestar e inclusive perjudicar la salud del trabajador (Chiavenato, 2019).

En un entorno no adecuado existen más factores de riesgo en su jornada laboral, presentando algunas patologías; otro punto es como se lleva a cabo la cultura y el clima organizacional, puesto que existen numerosas organizaciones no poseen una estrategia de acción que evite o prevenga la sobre carga laboral, periodos de monotonía y por lo tanto la insatisfacción laboral; lo que contribuirá y garantizara la estabilidad en el confort y la salud organizacional.

1.2.3.3.2 Estructura Organizacional

Conforme al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Ecuador (2017), “hace alusión al igual que es el nivel de soberanía, el nivel del reparto del poder de elección en relación a las distintas situaciones en relación con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección.”

Cada uno de los empleados desarrolla su propia forma de realizar las actividades establecidas dentro de su puesto de trabajo, con el fin de manejar, ordenar y cumplir con las funciones y el cronograma establecidos; el problema se radica, cuando el empleado no puede organizarse de forma adecuada para cumplir sus labores pues esta presionado con sobre carga laboral que afectan a la parte psicosocial del mismo.

1.2.3.3.3 Organización del Tiempo

Una inadecuada organización, organización y repartición del tiempo de trabajo puede incidir positiva o de forma negativa en el funcionamiento de la actividad del trabajador, afectando directa e de forma indirecta en él, en la organización y en su ámbito (Moreno & Baez, 2018).

El reparto del tiempo en las ocupaciones que ejecuta cada colaborador en la compañía favorece de forma directa a la producción y a funcionamiento, en caso contrario al no mantener una adecuada organización de tiempo directa al esfuerzo de atención y fatiga del trabajador, por los retrasos en las labores y la magnitud o esfuerzo empleado en el momento de hacer sus funcionalidades.

Existen efecto por una ineficiente distribución de trabajo que recaen en la compañía, así como en los empleados, con la realidad de varios elementos de riesgo, proceden perjudicando antes que nada a los trabajadores y al no tener un debido proyecto de prevención, dichos accidentes causaran patologías, que afectan al desarrollo de la empresa y a la Salud Organizacional.

1.2.3.3.4 Enfermedades Laborales

Conforme con la vivencia mundial, los dispositivos para detectar las enfermedades psíquicas son imperfectos, lo cual conlleva muchas veces al cuestionamiento o rechazo de las solicitudes de reconocimiento y que sea evidente una interacción directa e importante con la actividad profesional, certificada por un organismo competente (Neffa, 2015).

Cuando existe un trabajador que presenta riesgo estándar crónico en una situación psicosocial, este factor se presenta a modo de una enfermedad, es por esa razón que la mayor parte de organizaciones no prestan atención a la existencia de Riesgos Psicosociales, debido a la intensidad

tiene el efecto no constantemente de dañar gravemente a los trabajadores; por esta razón en la actualidad se ha realizado investigaciones de forma amplia sobre las anomalías que la organización empresarial de actividades ha causado, para considerar las estrategias de prevención que se deben establecer. Entre las principales enfermedades laborales se establecen:

a. **Estrés Laboral:** El estrés laboral es una patología que actualmente es muy frecuente en el mundo económico, social y laboral; el cual tiene graves consecuencias para la salud del empleado que lo padece; por lo que el empleado tendrá que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés (Comin et al., 2018).

Gracias a los estándares de calidad que actualmente maneja la sociedad, ha provocado que las organizaciones sean aún más exigentes con los empleados dentro de una organización, lo que ha ocasionado que el trabajador deba cumplir sus funciones con una gran cantidad de esfuerzo, lo que repercute directamente en su salud, lo que provoca patologías en el colaborador como el estrés en el ámbito laboral.

Este tipo de estrés, nace cuando las instancias del trabajo requeridas son altas, y simultáneamente, el control de la sobrecarga de las mismas es baja. De igual forma, se crea una vez que hay una inestabilidad entre el elevado esfuerzo (demandas, obligaciones, etcétera.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etcétera.). Esta patología se considera una de las más frecuentes entre los empleados, cuya característica principal es la desmotivación y la carencia de interés que genera en el trabajador, realizando que este tenga un bajón importante en el grado de funcionamiento que aplica en sus ocupaciones y paralelamente altera tanto a su salud psicológica y da paso a novedosas patologías de tipo físico, agravando su integridad lo que es considerado como efecto de los Riesgos Psicosociales (Comin et al., 2018).

b. **Síndrome de Burnout:** El burnout fue considerado como un distrés crónico que se preserva en la época, y podría ser efecto del cansancio, del vaciamiento o postración emocional que da sitio a un cinismo caracterizado por la despersonalización, la deshumanización y el distanciamiento, y una pérdida del sentimiento de ejecución personal por los esfuerzos encontrados para ser competente y eficaz (Neffa, 2015)

El síndrome de burnout se afirma con más incidencia en trabajadores que cumplen funcionalidades como: atención al comprador, prestación de servicio, relación con usuarios o pacientes, demostrando el desgaste emocional que dichos trabajadores presentan y como con el pasar del tiempo se deshumanizan y no muestran empatía con las demás personas que integran la institución tanto personas internas como externas.

- c. **Acoso Laboral:** Esta no es considerada como enfermedad, sino más bien como consecuencia del mismo se refleja el hostigamiento psicológico que en el ámbito laboral provoca conductas hostiles de manera sistemática contra otro empleado o víctima durante un tiempo prolongado (Mansilla & Favires, 2019).
- d. **Acoso Sexual:** Se genera Acoso Sexual una vez que una persona hombre o dama hace en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por el individuo solicitada hombre o dama y que amenacen o afecten su situación institucional o sus oportunidades en el trabajo. Hay 2 maneras de acoso sexual.
- El acoso sexual es conocido con los términos “quid pro quo”, que significa chantaje sexual, este se apoya en obtener beneficios sexuales, a cambio de la entrega de beneficios laborales de varios tipos o de mantener su trabajo. En esta situación, la toma de decisiones se basa en la aceptación sexual del empleado afectado y el tipo de acoso sexual que desempeña preferentemente por quien ostenta una postura de poder y puede influir el destino institucional, comúnmente jefes y mejores, empero puede por igual incluirse a los compañeros, una vez que, por su predominación, de un tipo u otro, tienen la posibilidad de influir en el destino profesional del individuo afectada. (UGT Andalucía, 2018)
 - Otro tipo de acoso sexual, se basa en las condiciones laborales donde principalmente las mujeres tienen que mostrar sus atributos e interactuar usando ropa pegada, escotes y minifaldas para el cumplimiento de sus funciones, sin que ello sea insustituible para su trabajo, se ven forzadas a laborar en funcionalidad de sus atributos sexuales sin que el trabajo sea de tipo sexual, se atenta contra su condición de trabajadora al reducirla a sus atributos sexuales; además del ambiente hostil al que están expuestas al recibir un trato desconsiderado, como trabajadores de segundo grado y en el cual reciben funcionalidades discriminativas y secundarias (UGT Andalucía, 2018).

Las enfermedades laborales tanto físicas, como psicológicas aparecen por la falta de medición de los riesgos psicosociales de cada institución, es aquí, donde nace la importancia de evaluar cada 6 meses el estado de los colaboradores de una entidad, para de este modo potencializar su desempeño y cumplir tanto con los objetivos empresariales como mantener un ambiente adecuado de trabajo.

1.2.3.3.5 Prevención de Riesgos Psicosociales

Según UGT Andalucía (2018), existen 2 técnicas que previenen los riesgos psicosociales, que se basan en función de la salud (técnicas medicas) y sobre el entorno laboral (técnicas no medicas), que son las siguientes:

- Las **técnicas médicas** son actividades de prevención y tratamientos provisionales, que con ayuda del departamento de recursos humanos y la capacitación en el área sanitaria a los empleados, para el buen uso del equipo y prevención de los riesgos de trabajo (UGT Andalucía, 2018).
- Las **técnicas no médicas**, por su parte están direccionadas a aspectos como la estabilidad laboral, limpieza en la organización, ergonomía adecuada, psicología laboral, capacitación constante y política social, que son aspectos fundamentales que están establecidas en las normas, políticas y leyes que conservan la totalidad física como de la mente del trabajador en la compañía y en todas sus dimensiones humanas (UGT Andalucía, 2018).

Al considerar estas técnicas de prevención médicas y no médicas, se ha podido evitar diversos accidentes dentro de las organizaciones que se consideran como riesgo laboral, además estas, aportan al conocimiento del empleado al ser socializadas a través de la capacitación de los diversos componentes de riesgo, conservando de esta forma el confort y la salud de los miembros de la organización y paralelamente evoluciona el manejo de la gestión, producción y seguridad dentro de la institución.

Por otra parte, adicional a estas 2 técnicas preventivas, existen otras técnicas que aporta al colaborador de tácticas de habituación sobre ciertos puntos que son difícilmente abordados, las cuales se detallan a continuación:

- a. **Técnicas en general:** como la dieta alimenticia correcta, la interacción social, el buen humor y la distracción.
- b. **Técnicas Cognitivas.** – al respecto de las técnicas cognitivas, se establece la desensibilización sintetizada, la reorganización del pensamiento y la inoculación en el estrés.
- c. **Técnicas Fisiológicas:** a través de procesos de relajación de la respiración, de los músculos, y autógena.
- d. **Técnicas Conductuales:** son entrenamientos de orden asertivo, en capacidades de interacción social, de resolución de conflictos y de autocontrol individual.

Como estrategias para la prevención de riesgos en las entidades se establecen las siguientes:

- a. Cambiar la gestión organizativa del trabajo: extendiendo los periodos de tiempo de las labores, rotando puestos y labores, dando más grande soberanía, encargando responsabilidades, etcétera.
- b. Mejorar el entorno laboral: a través del control de riesgos en un ambiente físico adecuado.
- c. Cambiar el espacio: manteniendo medidas para evitar el hacinamiento en los puestos de trabajo.
- d. Gestión del tiempo: Determinando periodos de pausas y descansos adecuados.
- e. Capacitación de los procesos: Capacitando adecuadamente sobre innovaciones tecnológicas
- f. Desarrollar la comunicación formal e informal entre los empleados.
- g. Promover la colaboración entre empleados: tanto en la toma de decisiones, procedimientos y normas establecidas en la organización.

Las estrategias o medidas de prevención de riesgos psicosociales son necesarias tanto para los empleados como para el empleador para conservar la salud física y de la mente en un grado aceptable y de esta forma garantizar el cuidado que se debería llevar contra todos los componentes y así evitar el incremento de accidentes que se puedan dar dentro de una organización.

1.2.4. Conceptualización teórica Variable Dependiente

Dentro de la variable Dependiente se establece la Salud Organización, que de igual forma parte de temas desde lo general a lo particular como:

- Gestión del Recurso Humano
- Desarrollo Organizacional
- Salud Organizacional

1.2.4.1 Gestión de Recurso Humano

La Administración de Ingenio Humano está dirigida primordialmente a los empresarios y gerentes que poseen el compromiso de robustecer los procesos de la organización, formalizando el sector de administración humana (Alvarez, 2016)

Un componente fundamental que participa en la Gestión del Recurso Humano es el liderazgo, al ser primordial establecer a una persona que dirija a los otros miembros de la organización, al cambiar a dicha persona en una voz de guía que intervenga en instantes de inconvenientes, así como en los instantes de triunfo, fundamentalmente la empatía y la sinergia que se pueda edificar por medio de a un liderazgo prospero va a ser el pilar primordial para la satisfacción y seguridad institucional.

La administración de recursos humanos actualmente fortalece el ingenio y el capital humano, aportando en el desarrollo empresarial, en el razonamiento, en la destreza, en la reacción emprendedora, permitiendo el alcance de metas para actuar en el cambio y novedad (Alvarez, 2016). Si una entidad puede administrar y gestionar de forma adecuada el recurso humano, alcanzará los objetivos que haya establecido; al igual que podrá cumplir con las funciones, reglas, normas, leyes y políticas que intervengan en la composición, beneficiando a la organización y su desarrollo y por ende a la sociedad.

1.2.4.1.1 Procesos de la Gestión de Recursos Humanos

Según Alvares (2016), en el Área de Recursos Humanos que posee cada institución existen procesos establecidos que ayudan a la interacción entre los empleados y la organización; entre los principales se establecen los siguientes:

- **Admisión:** son métodos usados para incorporar personas en la organización. Tienen la posibilidad de denominarse técnicas de provisión o abasto de individuos, incluye reclutamiento y selección de individuos, (Psicólogos, Sociólogos) (Alvarez, 2016).
- **Diseño:** son todos los procesos que se realizan para establecer los puestos de trabajo dentro de una organización, para orientar y escoltar su manejo; en el diseño se desarrolla los cargos y las especificaciones de los cargos, orientando a los individuos y el diagnóstico del funcionamiento, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios) (Alvarez, 2016).
- **Bonificaciones:** son incentivos para motivar a los empleados y satisfacer necesidades particulares; estas se entregan a través de valores establecidos dentro de los sueldos y salarios o servicios sociales (Alvarez, 2016).
- **Desarrollo:** son métodos usados con el objeto de desarrollar profesionalmente a los empleados a través de capacitaciones, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación y estrategias de trabajo en equipo (Alvarez, 2016).
- **Mantenimiento:** son procedimientos usados para mantener un entorno laboral adecuado con condiciones psicológicas satisfactorias para las funciones de los empleados, donde incluye la gestión de la disciplina, limpieza, estabilidad, salud, la calidad de vida y mantenimiento de las colaboraciones (Alvarez, 2016).
- **Evaluación:** es una técnica que se utiliza para mantener el control de las ocupaciones de los individuos y verificar resultados; los recursos que usa son base de datos y sistemas de información gerenciales (Alvarez, 2016).

En base a lo establecido, se establece que existen influencias tanto internas como externas a la organización que deben ser consideradas dentro del manual de funciones, dentro del cual se deben encontrar detalladas los puntos, recursos, conocimientos, test que se requieran para la selección del personal, dependiendo de la función y /o actividades a desempeñar; al igual que se encuentran determinada las normas, leyes y políticas que deben cumplir dentro de la organización, así como datos de salarios, horarios de trabajo, capacitación, nominas, etcétera.

1.2.4.2 Desarrollo Organizacional

Actualmente las empresas han ido evolucionando para ser más efectivas, debido a que las empresas con jerarquías rígidas, elevados grados de especialización servible, descripciones de puestos estrechas y limitadas, normas y métodos firmes y una gerencia impersonal y autocrática no van a poder contestar de manera idónea a las exigencias del cambio (Baxter, 2017)

Los constantes cambios que se lleva a cabo en la sociedad, hace que cada integrante activo de una compañía exija la habituación al medio, lo cual provoca que se integre la innovación entre los miembros gerenciales que dirigen una organización, destacando de esta forma el cambio en ocupaciones, cultura y contratación organizacional, enfocándose principalmente en la administración de ingenio humano, en vista que los individuos son el eje esencial para el manejo, desarrollo y realidad de las empresas.

El aprendizaje dentro de una organización, involucra la función de aprender de los errores, aportando, en vez de una habituación, novedosas resoluciones, por variación, en un periodo doble y no sencilla, de los marcos mentales en los cuales hasta ahora ha funcionado su acción; de esta forma puesto que, una organización que aprende es aquella que tiene una competencia nueva; que le capacita para ilustrarse de la vivencia pasada y presente, procesar la información, arreglar errores y solucionar sus inconvenientes de un modo creativo o transformador, no meramente de modo acumulativo o reproductivo (Baxter, 2017)

Si una compañía no aprende de sus errores o paralelamente de su competencia no va a poder integrarse de una forma prospera a servir a la sociedad, quedándose estancada en lo clásico al no poder innovarse, ni realizarse, permitiendo que las tendencias recientes de gestionar y regir los recursos, en especial el ingenio humano recaiga en lo diario, sin poder captar la atención de novedosas generaciones de consumidores, productos y servicios convirtiéndose en víctimas de la monotonía de procesos y carencia de perspectiva futurística que garantice un fomento en lo cual respecta a aumento.

1.2.4.2.1 Cambio Organizacional.

La función de notar y comprender los cambios y sus reflejos sobre el ser humano y la organización, de ajustarse a las exigencias de los hechos nuevos y si fuera viable anticiparse a la llegada de los

cambios y a los nuevos hechos, pasa a ser una condición esencial, además, el proceso de cambios internos es una característica de los seres vivos (Neffa, 2015)

Considerando que, en el proceso fundamental de cada ser humano, organización o etapa hay variaciones, por lo tanto, debemos apegarnos a la característica importante de la vida que es el cambio, destacándolo como necesidad entre los individuos y las empresas, para prolongar la vida de las mismas por medio de la habituación al medio. Para gestionar el cambio dentro de una organización se debería a dos fuerzas que son las siguientes:

- **Fuerzas Internas:** son esas que se crean en la organización, emergen del estudio del comportamiento organizacional y se expresan como alternativas de solución, representando condiciones de equilibrio, construyendo la necesidad de cambio de orden estructural (Neffa, 2015)
- **Fuerzas Externas:** son factores que vienen del entorno externo de la organización, introduciendo la necesidad de cambios de disposición interna (Neffa, 2015)

Estas fuerzas determinan el tamaño del cambio que se debería llevar a cabo a la organización para cumplir con las exigencias que expresan tanto de forma interna, así como la predominación externa, ya que esto se relaciona directamente con los adelantos tecnológicos, laborales sociales, , políticos y económicos los cuales son manejados primordialmente por el ingenio humano siendo quienes intervengan e influyan en esta clase de fuerzas (Neffa, 2015).

1.2.4.3 Salud Organizacional

La salud es el completo confort físico, de la mente y social del sujeto y no únicamente la falta de patología; como Salud Ocupacional se establece el fomentar y conservar el más grande nivel de confort físico, de la mente y social de los trabajadores de cada una de las profesiones, prevenir todo mal provocado a la salud de dichos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los peligros resultantes de la existencia de agentes dañinos a su salud, situar y conservar al trabajador en un trabajo conveniente a sus ocupaciones fisiológicas y psicológicas, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo (Organizacion Mundial Salud, 2016)

Esta definición recalca los puntos de la salud en la gente: el físico, por su exposición a las condiciones de peligro en el trabajo; el de la mente y el social que establece las maneras del ser humano, para que, en la relación con sus similares, produzca su grado y calidad de vida.

El proceso fundamental humano no solo reducido a la prevención y control de los accidentes y las patologías ocupacionales dentro y fuera de su tarea, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de peligro en su ámbito biopsicosocial (OIT, 2021).

Reconoce todos los puntos que logren llegar a transformarse en componentes de peligro dentro del área de trabajo a grado interno y externo de la compañía, dando a conocer los primordiales pasos para el control de, prevenir y reducir los accidentes dentro del entorno institucional; se lleva a cabo por medio de cada una de las técnicas de prevención que posibiliten a los trabajadores la paz en la organización, conservando su salud física y de la mente en buen estado, al igual que intervenga en todos los programas de acción y capacitación que sean necesarios para adaptar las ocupaciones del trabajo a un grado seguro en la organización (OIT, 2021).

En base a lo mencionado, la Estabilidad busca prevenir y reducir los diferentes componentes de peligro que se muestran en cada cargo laboral, al evaluar a cada empleado su estado físico, sus habilidades mentales y su resistencia para llevar a cabo ciertas ocupaciones del cargo, para planificar de esta forma un entorno óptimo para cada área de la entidad.

1.2.4.3.1 Políticas de Salud Organizacional.

Para poder cumplir con las reglas y leyes vigentes de la Salud Organizacional que determinan la custodia, el mantenimiento y disminución de la contaminación al medio ambiente responsabilidad en la adhesión de control de peligros.

Promover la colaboración y el apoyo de un entorno sano mediante grupos, programas y procesos beneficiando en el desarrollo de capacidades y conocimientos, secundando en el liderazgo y en la sinergia, con la motivación hacia personal por medio de capacitaciones como: talleres, charlas, reuniones formales e informales seguimiento al cumplimiento de reglas analizando los principios que promueven accidentes laborales, fomentando las interacciones interpersonales (Neffa, 2015)

Por otra parte, se debe considerar que son reglas legales que rigen los métodos sobre custodia, mantenimiento, señalética, control de peligros, etcétera. Todo lo cual intervenga en la estabilidad del trabajador y garantice su defensa frente a accidentes dentro del área de trabajo.

La Salud Ocupacional abarca la estabilidad y tranquilidad del empleado en la ejecución de su cargo, al igual que su salud, fortaleciendo los conocimientos sobre cuidado y prevención contra riesgos de trabajo a todos los miembros de las empresas, garantizando de esta forma la soberanía, concientización y el auto cuidado de todos los mismos al plantear los próximos principios:

- a. Resaltar la orientación de ocupaciones, planes de prevención, detallando los principios de las alteraciones y patologías, al impulsar la rehabilitación y ofrecer solución a inconvenientes de salud ocupacional (Neffa, 2015).
- b. Dar a conocer diferentes prácticas seguras en toda la organización, utilizando planes de acción que favorecen en la aplicación en estabilidad y promoción de salud.
- c. Fortificar la soberanía, el autocuidado y concientización del efecto de la salud en el trabajo.
- d. Optimización en la salud, por medio de la reducción de componentes de peligro, secundando al perfeccionamiento del colaborador y potenciar la función de trabajo.
- e. Asegurar la paz del empleado, basándose en el cumplimiento de reglas determinadas, condiciones del espacio físico y los diferentes peligros que están afectando a la salud integral de la organización (Neffa, 2015).

1.2.4.3.2 *Trascendencia de la Salud Organizacional.*

Se plantea que el valor del análisis de salud organizacional es pues permite las interacciones interpersonales, evita accidentes laborales y promueve el control de los peligros:

- a. Promover el control de riesgos psicosociales como las largas jornadas de trabajo, la fatiga, la monotonía, los trabajos repetitivos, secundando en el desarrollo personal, institucional.
- b. Permite las interacciones interpersonales, reduciendo la acumulación de trabajo y sobrecarga con reglas de manejo.
- c. La prevención está dirigida a diagnosticar los accidentes, heridas y el control en forma sin dependencia con el fin de evadir incidentes, evitando la prolongación en la vida de los Peligros.
- d. Para disminuir el ausentismo institucional, se debe percatar de los peligros y las medidas a tomar.

Gracias a la interacción entre los individuos y las empresas es fundamental la utilización de guías y reformas que regulen las ocupaciones que se conducen a cabo a hacer las diversas funcionalidades en las diversas actividades laborarles, manteniendo de esta forma la prevención y el control de accidentes que logren suscitar, y perjudicar de forma leve o grave a un empleado.

CAPITULO II. MÉTODO

2.1. Tipos o niveles de investigación

Los tipos de Estudio utilizados para esta investigación fueron:

2.1.1. Nivel Investigación Exploratorios

El proyecto se basó en la investigación exploratoria, debido a factores que determino a través del planteamiento del problema, la determinación de las variables de estudio, el establecimiento de los objetivos tanto general como específicos, la formulación de la hipótesis y la selección de la metodología investigativa adecuada.

2.1.2. Nivel de Investigación Descriptivos.

Al utilizar el nivel de investigación descriptivo en el presente proyecto detalla todo acerca del problema en un estudio crítico, ayuda a detectar y explicar el problema de análisis; así como una situación temporal-espacial definida, o sea establece un fenómeno en la verdad investigada.

2.1.3. Nivel de Investigación Correlacional

Con respecto a la investigación correlacional, la investigación trata de conceptualizar una medición en la incidencia entre la variable sin dependencia de los riesgos Psicosociales y la variable dependiente de Salud Organizacional, dando paso a la evaluación del nivel de interacción y predominación que poseen entre sí; para lo que, se usará el procedimiento del Chi-Cuadrado

2.1.4. Nivel de Investigación Explicativo

Este nivel participa en la descripción del por qué pasa un problema y en qué entornos se da éste, o por qué existen 2 o más cambiantes que permanecen en relación al mismo. El objeto de la investigación explicativa es describir el problema que existe en el GAD de Espejo, y de esta forma

poder llegar a conceptualizar las razones que problematiza el grado de Salud Organizacional, usando metodología cuantitativa.

2.2. Modalidad de Investigación

La modalidad investigativa utilizadas en el presente proyecto son:

2.2.1. Modalidad de Campo.

Posibilita la recolección de información descriptiva y por consiguiente la participación del investigador con la verdad de la organización, siendo esta información recolectada importante para la implementación de las técnicas establecidas como la encuesta aplicada al GAD.

2.2.2. Modalidad Documental o Bibliográfica.

La modalidad documental es un instrumento primordial para el desarrollo del presente plan, pues posibilita la recolección de información a través de revistas científicas, libros, artículos del Internet, tesis de nivel, entre otros; los mismos que actúan en concordancia al problema investigativa, destinados a entender, interpretar y describir la incidencia en medio de las cambiantes de análisis.

2.2.3. Modalidad por Agrupación de cambiantes.

Este proyecto usa la agrupación de las variables al conceptualizar el nivel de interacción que existe entre la Salud Organizacional y los riesgos Psicosociales y lo cual posibilita a la recolección de datos importantes que demuestren la premisa planteada.

2.3. Métodos de investigación

Los métodos aplicados en la presente investigación fueron:

2.3.1. Método Inductivo

El método inductivo posibilita ir de lo más específico a lo general, es decir conceptualiza los hechos según las leyes vigentes. Este procedimiento conoce los casos particulares de los empleados en relación a su salud física, psicológica y social, gracias a los peligros psicosociales en entorno gremial, y luego utilizar medidas las correctivas y/o preventivas en base a las necesidades establecidas.

2.3.2. Método Deductivo

El método deductivo permite buscar la solución a los inconvenientes encontrados, se basa en producir premisa sobre las probables resoluciones al problema propuesto y en revisar con los datos accesibles si dichos permanecen según esas. Se utiliza este método para lograr diseñar las probables soluciones a los riesgos psicosociales del entorno y que tienen un grado de afectación diferente en cada puesto de trabajo por su actividad.

2.3.3. Método Descriptivo

El método descriptivo se basa en analizar las propiedades de situaciones especiales en uno o varios aspectos, estos no implican experimentación, debido a que se enfocan en los fenómenos naturales que con la observación de situaciones controladas. En esta investigación se analizan los datos reunidos para hallar de esta forma, cuales cambiantes permanecen en relación. Se debería recopilar toda la información viable para examinar las situaciones recientes de los empleados del GAD de Espejo.

2.4. Población y muestra

Se considera como población a 48 personas pertenecientes al GAD de Espejo; por lo que para el presente proyecto no se va a tomar una muestra, sino se trabajara con la población en su totalidad.

2.4.1. Criterios de Inclusión

- Empleados del GAD de Espejo con contrato habilitante a la fecha de la investigación.

2.4.2. Criterios de Exclusión

- Personal que durante en la recolección de información se encontraban con permiso, de vacaciones o incapacitados.

2.5. Técnicas e Instrumentos de Evaluación

Para el presente proyecto de investigación se utiliza como instrumento la encuesta, a través de la técnica del cuestionario. Estas herramientas son las más usadas para recolectar la información de parte de la muestra investigativa, por escrito con cuestiones cerradas que se enfocan en puntos o hechos involucrados con la utilización los riesgos Psicosociales y la Salud Organizacional.

2.5.1. Técnica: La Encuesta

La encuesta es una técnica utilizada para recolectar datos de la muestra basándose en cuestiones establecidas dentro de un cuestionario, determinando la Salud Organizacional y los riesgos Psicosociales destacando las metas de la encuesta y haciendo más fácil la determinación de los resultados por media de la estadística.

2.5.2. Instrumento: El Cuestionario

El cuestionario como herramienta son documentos que permiten al investigador recolectar la información y opiniones que expresan los individuos de análisis relacionadas en el plan metodológico, contestando por medio de preguntas estructuradas para revisar el cumplimiento de las metas propuestas (Ver Anexo I).

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Presentacion y análisis de resultados

Para la presentación y análisis de los resultados, se realizó una encuesta a 48 empleados del GAD de Espejo, para realizar una comparación de los resultados mediante la evaluación de riesgos del test FPSICO 4.0. De igual forma, se establece los resultados por pregunta con su respectivo análisis para determinar los hallazgos para desarrollar el presente proyecto de investigación.

3.1.1. Resultados de la evaluación FPSICO 4.0

El método F-Psico está enfocado en obtener las valoraciones grupales de los trabajadores en situaciones homogéneas. Para facilitar la interpretación de estos resultados se proporciona la puntuación baremada en 4 niveles:

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Figura 1

Niveles de puntuación

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Para el presente proyecto que consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que los ítems ascienden a 89, donde se clasifican en 9 factores o variables a analizar, cuyo resumen de resultados se muestra en la siguiente figura:

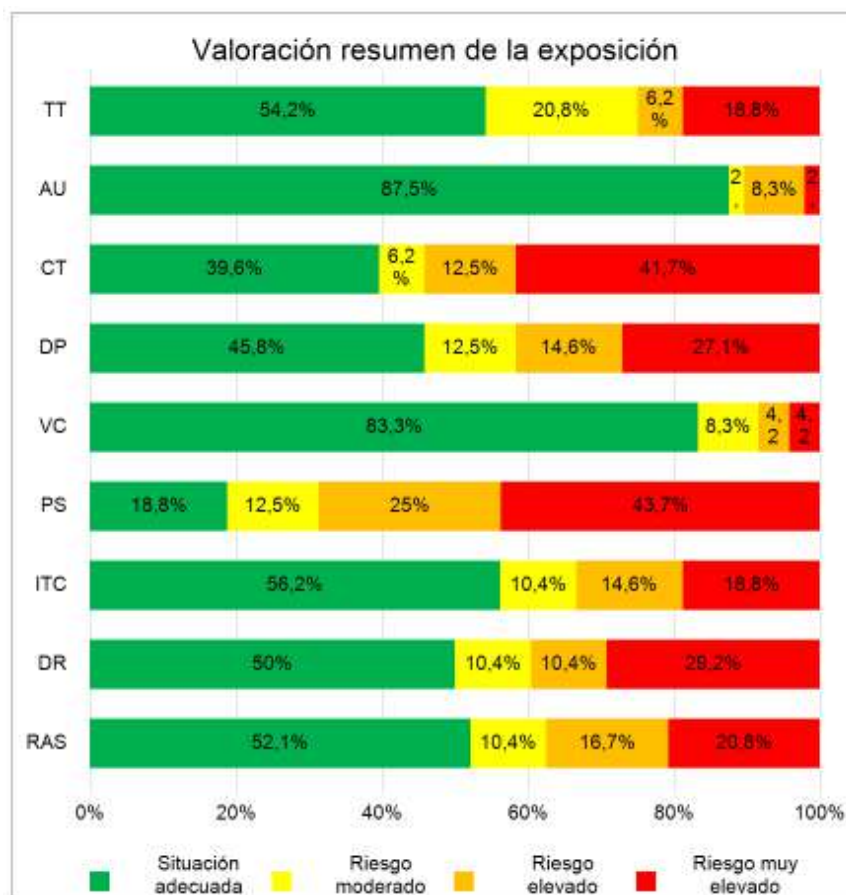


Figura 2
 Valoración resumen de la exposición
 Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

3.1.1.1. Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo considera aspectos que vinculan el orden y la estructura temporal de la actividad laboral semanal; además, que evalúa el impacto laboral considerando periodos de descanso que permite la actividad que realiza, la cantidad de trabajo que tiene, la calidad de la misma y el efecto que tiene en la vida social del empleado; para lo cual la entidad que no cumple con los requisitos mínimos establecidos en la legislación dificulta el equilibrio entre la vida laboral y social (FSICO 4.0, 2021).

Según el Test Fstico 4.0 (2021), este factor analiza 4 ítems como son: el trabajo en sábado (pregunta 1), el trabajo en domingos (pregunta 2), el tiempo de descanso durante la semana (pregunta 5) y la compatibilidad vida laboral – vida social (pregunta 6). En base a lo mencionado, los resultados de la investigación con respecto a este factor indica lo siguiente:



Figura 3 Tiempo de Trabajo

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
26	10	3	9

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	18,42	9,03	18,50

Figura 4

Tiempo de Trabajo. Estadísticas

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Los resultados del tiempo de trabajo se realizaron en función de las preguntas 1, 2, 5, 6. Donde se puede ver que el 54.2% de los empleados está en una situación adecuada de trabajo, el 20.8% se encuentra en una situación de riesgo moderado, pero también existe un 6.2% con riesgo alto y 18.8% en riesgo muy elevado. Estos dos porcentajes de riesgo elevado y muy elevado representan el 25% de los trabajadores un porcentaje significativo que debe ser considerado para la toma de acciones pertinentes con respecto a este factor.

3.1.1.2. Autonomía (AU)

Este factor acoge aspectos sobre las condiciones de trabajo que se referencian con la capacidad de los empleados para gestionar y tomar decisiones sobre aspectos de la estructuración de la actividad laboral como procedimientos y organización del trabajo. Es un factor de riesgo el tener poca o nula capacidad de decisión sobre los aspectos relativos al trabajo que debe realizar (FSICO 4.0, 2021).

Según la Fstico 4.0 (2021), el método recoge aspectos de en dos bloques de 12 preguntas, distribuidos de la siguiente manera:

- **Autonomía Temporal:** este factor trata sobre la gestión de los empleados con respecto a la organización de forma temporal, es decir sobre la carga de trabajo y los descansos, para lo cual el empleado debe decidir sobre su capacidad de tomarse un tiempo para atender asuntos personales (pregunta 3), elegir el momento para realizar las pausas reglamentarias (pregunta 7) y tomar pausas no reglamentarias (pregunta 8), así como la determinación del ritmo de trabajo a realizar (pregunta 9).
- **Autonomía Decisional:** se refiere a la capacidad de influencia que tiene el trabajador en el desarrollo colectivo de su trabajo y la toma de decisiones de las actividades que realiza, la distribución, el procedimiento, métodos y resolución de conflictos, etc. Este método aborda las actividades y tareas diarias (pregunta 10 a), la distribución de las mismas (pregunta 10 b), el espacio de trabajo (pregunta 10 c), los métodos, procedimientos y protocolos (pregunta 10d), la cantidad de trabajo (pregunta 10 e), la calidad del trabajo (pregunta f), la resolución de conflictos (pregunta 10 g) y la distribución de turnos.

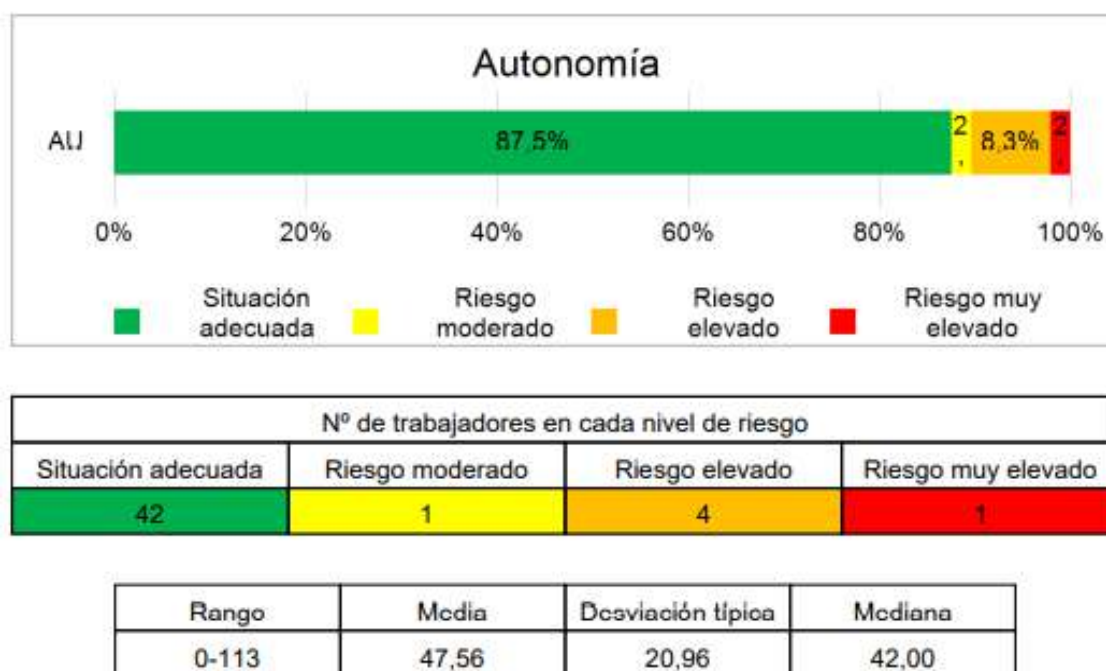


Figura 5
Autonomía

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Los resultados muestran que el 87.5% de los encuestados se encuentran con autonomía adecuada en el trabajo, existe un riesgo moderado del 2%, un riesgo elevado del 8.3% y un riesgo alto del 2%. Estos valores son menores por lo que se considera que este factor es adecuado para el entorno de los trabajadores según el estudio.

3.1.1.3. Carga de Trabajo (CT)

Se considera CT al nivel de demanda de trabajo a la que el empleado debe afrontar, el nivel de movilización requerido, la independencia de la carga laboral, cognitiva y emocional, esta hace referencia al exceso de trabajo o a la falta del mismo (FSICO 4.0, 2021). El factor de la carga de trabajo se divide en tres bloques con 13 preguntas, de la siguiente forma:

- **Presiones de tiempos:** se mide a través de la evaluación del tiempo que se asigna a la ejecución de una actividad, la velocidad para realizar la misma y acelerar el ritmo en que se ejecuta el trabajo en determinados tiempos o periodos. Para esto se abordó el tiempo asignado a cada actividad (pregunta 23), el tiempo de trabajo que se efectúa con rapidez (pregunta 24) y la aceleración del ritmo de trabajo (pregunta 25).
- **Esfuerzo de la atención:** corresponde a la atención que se le presta a cada tarea con respecto a la intensidad, esfuerzo y el proceso de la información de las mismas. Este nivel se afecta directamente por interrupciones frecuentes, al manejar múltiples tareas al mismo tiempo. Para esto se analiza aspectos como: el tiempo de atención requerido (pregunta 21), la intensidad de la atención (pregunta 22), la atención a múltiples tareas simultáneamente (pregunta 27), las interrupciones (pregunta 30), el efecto de estas interrupciones (pregunta 31) y la previsibilidad en las tareas a ejecutar (pregunta 32).
- **La cantidad y dificultad de la tarea** corresponde a la cantidad de trabajo que cada empleado debe enfrentar y resolver diariamente, así como la dificultad de desempeño para realizar las mismas, considerando los siguientes aspectos: la cantidad de trabajo (pregunta 4), la dificultad en la realización de las mismas (pregunta 26), la necesidad de tener ayuda (pregunta 28) y el trabajo fuera del horario habitual (pregunta 29).

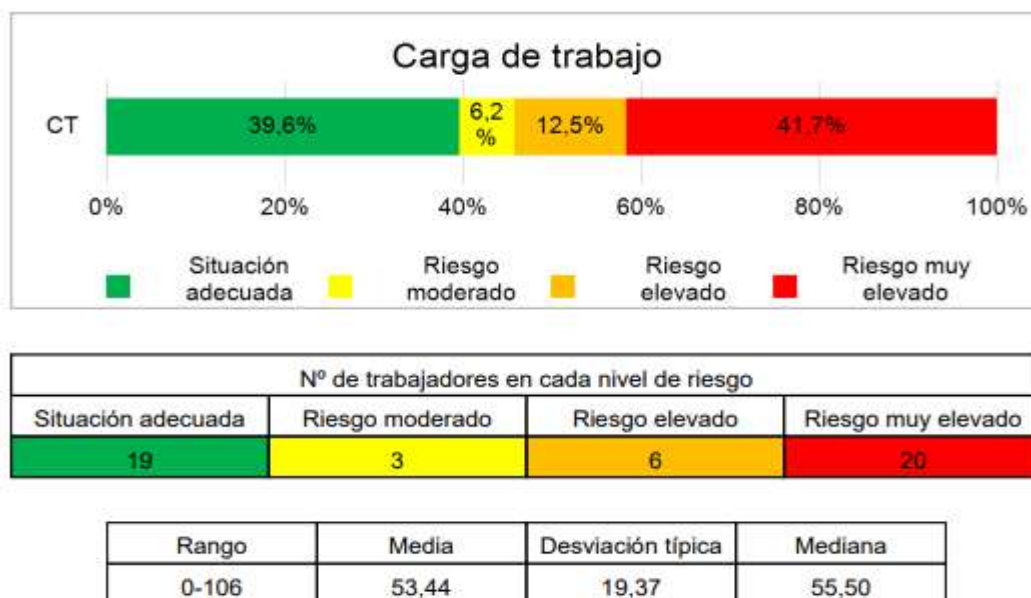


Figura 6
Carga de Trabajo
Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Con respecto a la carga de trabajo se determina que el 39.6% tiene una carga adecuada, el 6.2% tiene un riesgo moderado, el 12.5% tiene un riesgo elevado y el 41.7% tiene un riesgo muy elevado. Las estadísticas demuestran que no existe una adecuada distribución en el trabajo por lo que se debe tomar acciones que mitiguen estos datos.

3.1.1.4. Demanda Psicológica (DP)

Según Fsico (2021), el factor de la demanda psicológicas son la naturaleza cognitivas y emocionales de los encuestados. Las *exigencias cognitivas* se definen por la presión, movilización y el esfuerzo intelectual que realiza el trabajador al realizar sus actividades diarias a partir de los conocimientos que posee, la recuperación de información, la memoria, el razonamiento y búsqueda de soluciones. La situación adecuada es un equilibrio entre las capacidades del trabajador y las exigencias de su puesto de trabajo.

Estas exigencias se realizan a través de la evaluación de las exigencias psicológicas por medio de los requerimientos de aprendizaje (pregunta 33 a), de adaptación (pregunta 33 b), de iniciativas (pregunta 33 c), de memorización (pregunta 33 d) y de creatividad (pregunta 33 e) (FSICO 4.0, 2021).

Las exigencias emocionales es la represión de los sentimientos que debe realizar el trabajador cuando desempeña sus tareas en el trabajo hacia su entorno o subordinados. Estas se derivan como consecuencia de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y las exposiciones a situación de impacto emocional (FSICO 4.0, 2021).

La evaluación de estas existencias se basa en requerimientos de trato con las personas (pregunta 33 f), el ocultamiento de emociones ante varias personas como ante los superiores (pregunta 34 a), ante subordinados (pregunta 34 b), ante compañeros (pregunta 34 c), ante los clientes (pregunta 34 d), la exposición a situaciones de impacto emocional (pregunta 35) y las demandas de respuesta emocional (pregunta 36).

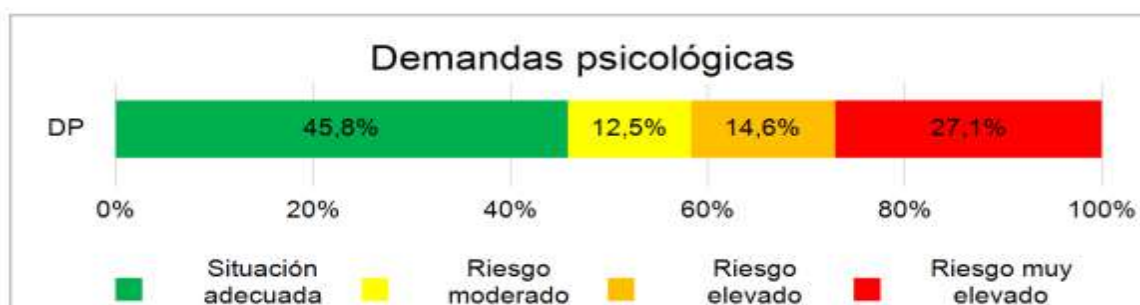


Figura 7
Demanda Psicológica

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
22	6	7	13

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	62,27	21,00	60,50

Figura 8
Demanda Psicológica. Estadística

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

El resultado indica que el 45.8% de los encuestados establece que está en situación adecuada, el 12.5% se encuentra en riesgo moderado, el 14.6% indica que está en riesgo elevado y el 27.1% tiene un riesgo muy elevado. Como se puede ver la mayor parte tiene un riesgo adecuado y moderado por lo que este factor está controlado.

3.1.1.5. Variedad/contenido (VC)

La Variedad y el contenido muestra el significado y utilidad del trabajo realizado por el empleado, otorgando al trabajador un sentido a lo que realiza que va más allá del beneficio económico que percibe (FSICO 4.0, 2021).

Según Fsico 4.0 (2021), las preguntas que se utilizaron para evaluar este factor abordan el trabajo rutinario (pregunta 37), el sentido del trabajo (pregunta 38), la contribución del trabajo que realiza (pregunta 39), el reconocimiento del trabajo que realiza por parte de los superiores (pregunta 40 a), por parte de sus compañeros (pregunta 40 b), por parte de los clientes (pregunta 40 c) y por parte de su familia (pregunta 40 d).



Figura 9
Variedad / Contenido

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
40	4	2	2

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	20,27	12,03	19,50

Figura 10
Variedad / Contenido. Estadística

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Los resultados del factor de Variedad / Contenido indica que el 83.3% de los encuestados están en situación adecuada, el 8.3% presenta un riesgo moderado, y el 4.2% tiene un riesgo elevado y muy elevado respectivamente. Como se puede determinar la situación es la adecuada para los trabajadores respecto a este factor.

3.1.1.6. Participación/Supervisión (PS)

La evaluación de este factor se hace a partir de dos formas de control en el trabajo, uno es el que ejerce el propio trabajador en sus actividades y el otro es el que la entidad ejecuta para ver que la realización de sus actividades sea ejecutada (FSICO 4.0, 2021)

Con respecto a la *supervisión* se refiere a la valoración que recibe el trabajador por parte de sus superiores, considerando que el riesgo que aquí aplica es la inexistencia de supervisión por parte de los mandos superiores o la excesiva supervisión de los trabajos que realiza.

Según la Fsico 4.0 (2021), las preguntas que intervienen para medir la supervisión para determinar su influencia en distintas variables son las siguientes: para la supervisión de los métodos empleados (pregunta 12 a), para la planificación (pregunta 12 b), para la supervisión del ritmo de trabajo (pregunta 12 c) y para la calidad de trabajo realizado (pregunta 12 d).

En cuanto a la *participación* se refiere a los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que trabajador mantiene. Esta varía desde la nula participación, el ofrecimiento de información, así como la consulta de información y su interacción con la mismas.

Según Fsico 4.0 (2021), para medir la variable de participación se considera las siguientes preguntas que analizan la participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (pregunta 11 a), sobre métodos de trabajo (pregunta 11 b), sobre productos nuevos (pregunta 11 c), sobre áreas de trabajo (pregunta 11 d), los cambios en la dirección (pregunta 11 e), las contrataciones del personal (pregunta 11 f) y la elaboración de normas de trabajo (pregunta 11 g).



Figura 11

Participación / Supervisión (PS)

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	6	12	21

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	36,29	12,30	33,50

Figura 12

Participación / Supervisión (PS) Estadística

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Los resultados de este factor determinan que el 18.8% se encuentra en una situación adecuada de participación y supervisión, el 12.5% muestra un riesgo moderado, el 25% tiene un riesgo elevado y el 43.7% está en un riesgo muy elevado. Estos datos muestran que este factor debe estar dentro de las estrategias a implementar para reducir estos porcentajes y mejorar la satisfacción de los empleados en cuanto a autonomía y no sentirse tan supervisados en las actividades que realizan diariamente.

3.1.1.7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

Este factor se refiere a la preocupación de la empresa por el bienestar del trabajador a corto y largo plazo, lo cual se ve reflejado en la capacitación, desarrollo de carrera, promoción, salud y seguridad ocupacional, etc. (FSICO 4.0, 2021).

Según Fpsico 4.0 este factor se forma a través de la utilización de las preguntas que indagan sobre información (pregunta 13 a), sobre las posibilidades de promoción (pregunta 13 c), sobre requisitos para la promoción laboral (pregunta 13 d), facilidades para el desarrollo profesional (pregunta 41), la valoración de la formación del empleado (pregunta 42), el equilibrio entre el esfuerzo y las recompensas (pregunta 43), la satisfacción con el salario (pregunta 44).

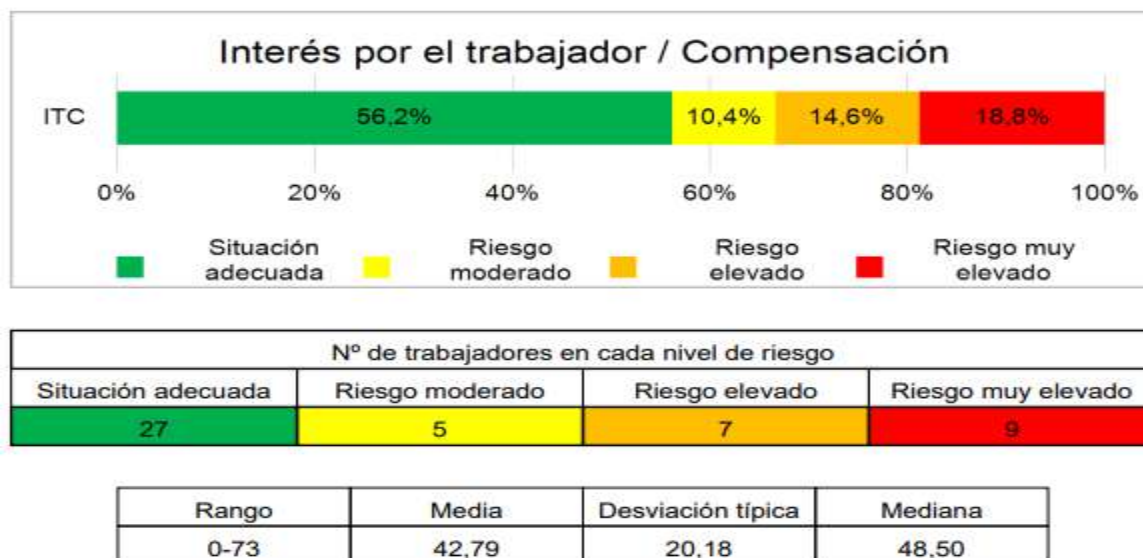


Figura 13

Interés por el trabajador / Compensación (ITC)

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Con respecto al factor del interés del trabajador y la compensación se determina que existe una situación adecuada del 56.2%, con un riesgo moderado del 10.4%, el 14.6% de riesgo elevado, 18.8% con riesgo elevado. En si la mayor parte de los trabajadores tiene interés en su trabajo y está de acuerdo con la compensación que recibe actualmente.

3.1.1.8. Desempeño del rol (DR)

El factor de desempeño de rol considera los problemas de cada puesto de trabajo, estos se basan en la ambigüedad del rol, es decir de las funciones y responsabilidades del trabajador; así como el conflicto del rol que son demandas incompatibles con el conocimiento y el tiempo necesario para realizar dicho proceso (FSICO 4.0, 2021).

Según Fsico 4.0 (2021), este factor aborda métodos que se encuentran en las siguientes preguntas donde constan las especificaciones de los cometidos (pregunta 14 a), de los procedimientos (pregunta 14 b), de la cantidad de trabajo (pregunta 14 c), de la calidad de trabajo (pregunta 14 d), de los tiempos de trabajo (pregunta 14 e), de la responsabilidad del puesto (pregunta 14 f), sobre las tareas irrealizables (pregunta 15 a), sobre los procedimientos de trabajo incompatibles con objetos (pregunta 15 b) y los conflictos morales (pregunta 15 c) y la asignación de tareas que exceden el cometido en el puesto (pregunta 15 e).

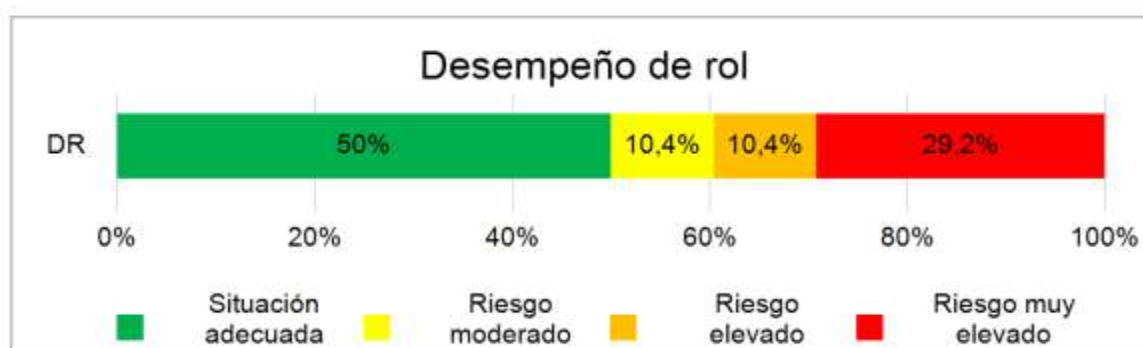


Figura 14

*Desempeño del Rol (DR)***Elaborado por:** (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
24	5	5	14

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	39,04	20,80	37,50

Figura 15

*Desempeño del Rol (DR). Estadísticas***Elaborado por:** (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

En referencia al Desempeño de rol el 50% de los empleados se encuentran en una situación ideal, sin embargo el 10.4% se encuentra en riesgo moderado, 10.4% riesgo elevado y 29.2% riesgo alto. Esto se debe a que no existe un establecimiento de funciones definido por lo que muchas de las asignaciones de actividades sobrecargan a unos, mientras que otros tienen menos actividades a realizar.

3.1.1.9. Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor de relaciones y apoyo social considera las condiciones de trabajo obtenidas por las relaciones interpersonales de los trabajadores, esta determina el apoyo social que reciben, así como el estrés que se encuentra en el entorno que laboran, que influye directamente en la calidad del trabajo que presentan (FSICO 4.0, 2021).

Según la Fstico 4.0 (2021), este factor obtuvo sus datos en las preguntas planteadas acerca del apoyo social instrumental (pregunta 16 a - d), exposición a conflictos interpersonales (pregunta 18 a), la calidad de las relaciones (pregunta 17), la exposición a la violencia física (pregunta 18 b), la violencia psicológica (pregunta 18 c), el acoso sexual (pregunta 18 d), la gestión de la empresa en diversas situaciones de conflicto (pregunta 19) y la discriminación (pregunta 20).

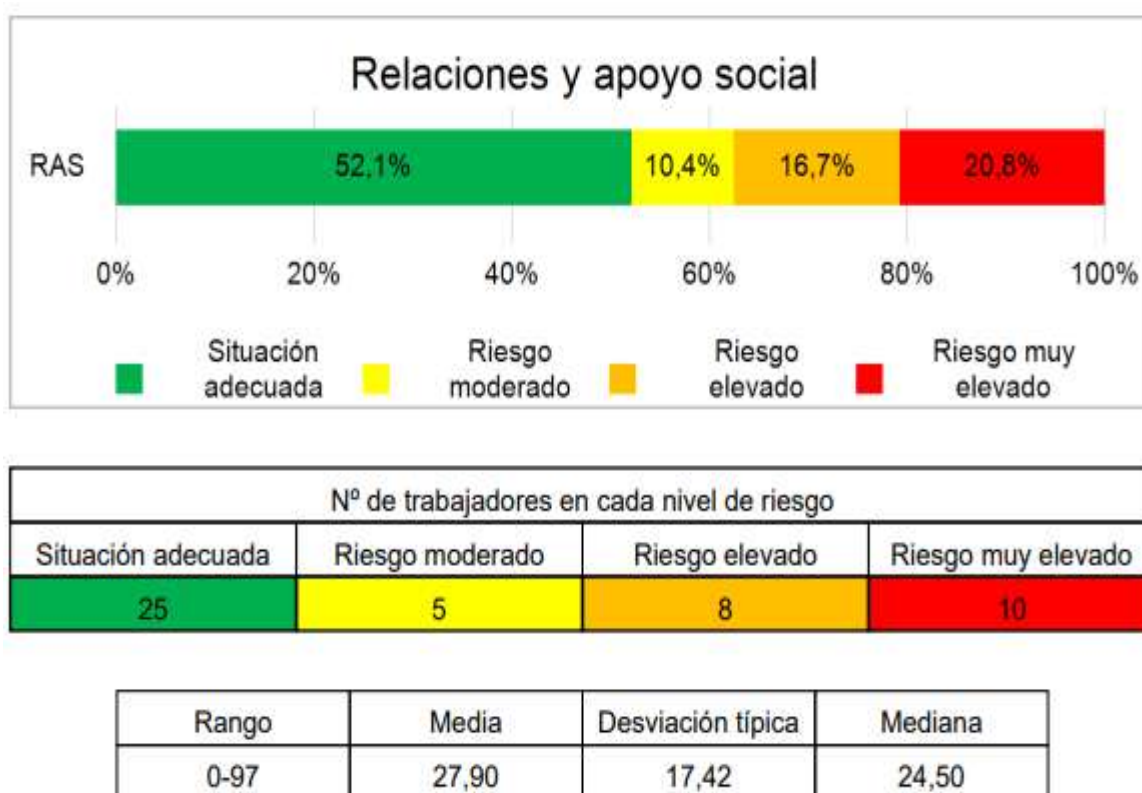


Figura 16

Relaciones y apoyo social (RAS)

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

3.1.2. Análisis de resultados información Sociodemográfica

Con respecto a datos sociodemográficos a través de la encuesta realizada, se obtuvieron los siguientes resultados:

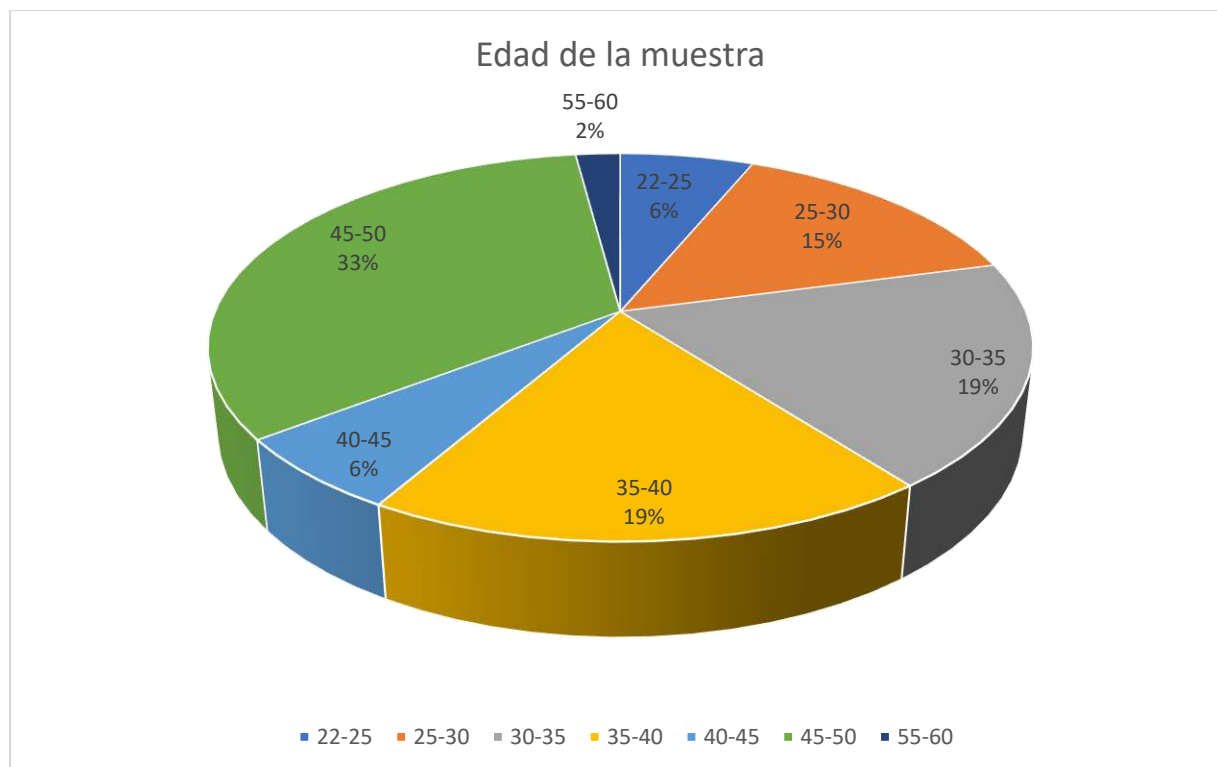


Figura 17

*Edad de la muestra***Elaborado por:** (Salazar Benitez, 2021)

Figura 18

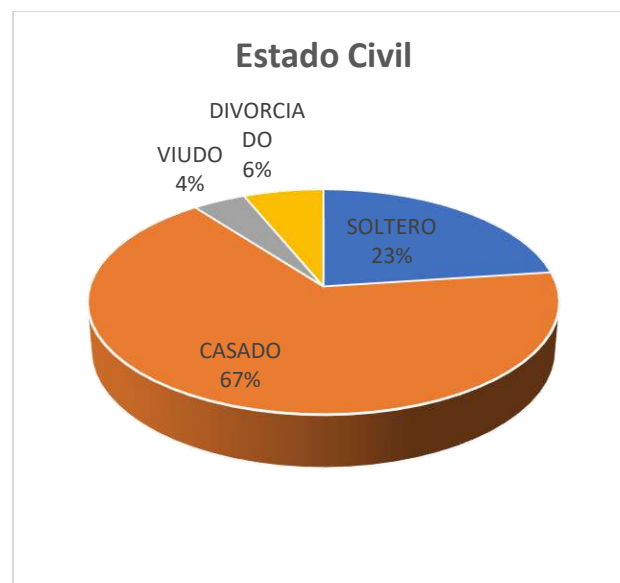
*Sexo de la muestra***Elaborado por:** (Salazar Benitez, 2021)

Figura 19

*Estado Civil de la muestra***Elaborado por:** (Salazar Benitez, 2021)

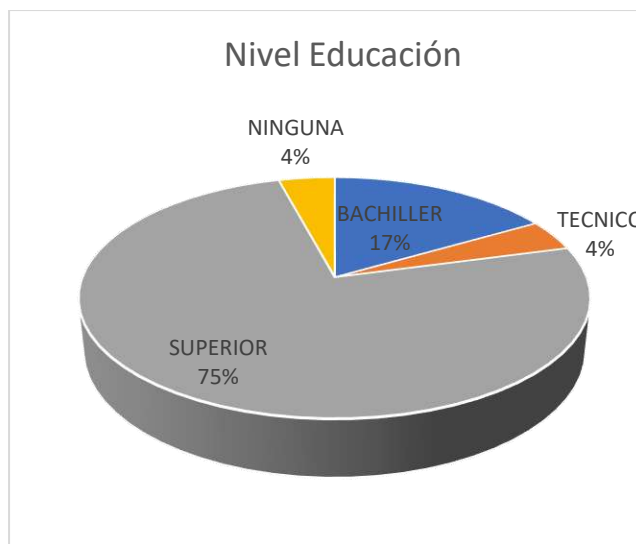


Figura 20
Nivel de educación de la muestra
Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

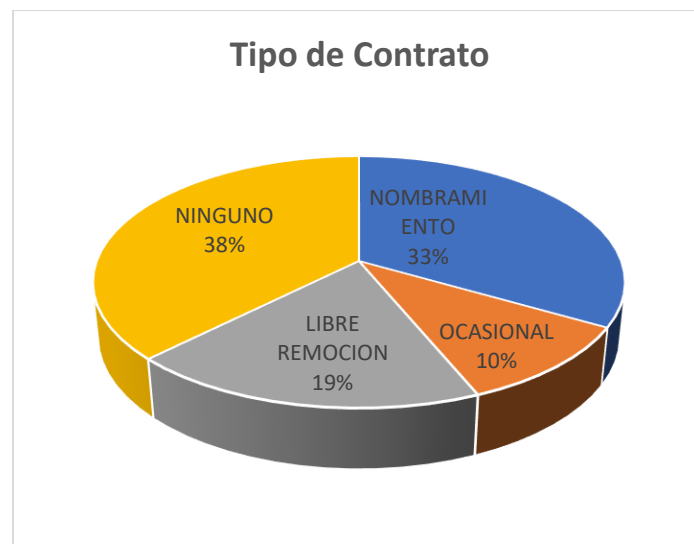


Figura 21
Tipo de contrato de la muestra
Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

La investigación se llevó a cabo en el GAD de Espejo donde el 33.33% de los encuestados son empleados con una edad promedio entre 45 a 50 años; considerando además edades comprendidas entre 30 a 35 años y 35 a 40 años con un 18.75% cada una; lo que determina que existe un rango de edad entre 30 a 50 años en más del 50% de los empleados de la municipalidad. Por otra parte, el género se encuentra en 50% masculino y 50% femenino; lo que concluye que no existe discriminación por genero alguno dentro de la institución.

Con respecto al estado civil de los encuestados el 66.67% se encuentra casado y el 22.92% es soltero, lo que conlleva una estabilidad emocional dentro de la población investigada. En cuanto, a la educación se determina que el 75% de la población tiene educación superior y apenas 2 personas que representan el 4.17% no posee ningún tipo de educación, lo que hace que la población sea homogénea en cuanto a sus conocimientos.

Al analizar los datos demográficos se puede establecer que el personal contratado en el GAD de Espejo, es de rasgos homogéneos tanto en su género como en su educación, lo que ayuda a la sociabilización del personal sin brechas extremas que puedan afectar el presente estudio.

3.1.3. Análisis de resultados de la Encuesta

Con respecto a la encuesta se obtuvo los siguientes resultados a cada una de sus 48 preguntas planteadas como se describe a continuación:

Pregunta 1: ¿Trabajas los sábados?



Figura 22

Pregunta 1, sobre el Trabajo los días Sábados

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a si el personal del GAD de Espejo trabaja los sábados el 45.8% indica que a veces lo hace de igual manera el 23.46% indica que casi siempre y el 12.5% indica a menudo; lo que representa que 69.26% de la población trabaja recurrentemente los días sábados y apenas el 18.8% no lo hace.

Este resultado repercute mucho en la salud psicológica del personal puesto que el mismo requiere de dos días seguidos a la semana de descanso para compartir con su familia y amigos, y al trabajar uno de estos días, implica un desbalance en su descanso y sociabilización, lo que a largo plazo implica una afectación en su desempeño.

Pregunta 2: ¿Trabajas los domingos y Festivos?

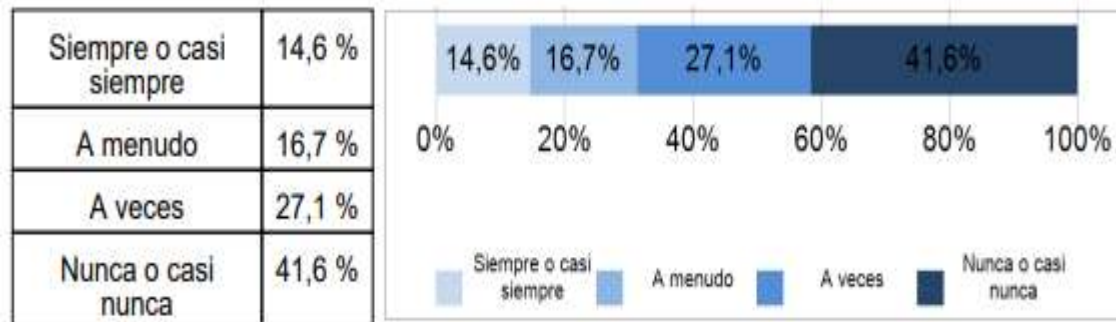


Figura 23

Pregunta 2. Trabajo los días domingos y Festivos

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Según los datos recolectados el 41.6% de los encuestados Nunca o Casi nunca ha trabajado domingos y feriados; lo que permite ver que los empleados tienen este tiempo para relacionarse con su entorno familiar lo que es beneficioso para su salud mental; por otra parte, el 27.1% indica que a veces ha trabajado en feriado o domingos por cuestiones específicas laborales, el 16.7% a menudo ha trabajado en estos días y el 14.6% siempre o casi siempre debe trabajar en estos días, debido a su puesto de trabajo.

Pregunta 3: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?



Figura 24

Pregunta 3. Existe posibilidad de tomar horas o días por asuntos personales.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El 54.2% de los encuestados determina que a veces la posibilidad dentro del GAD de tomar unas horas o días para asuntos personales, lo que les da en cierta forma, una estabilidad emocional y laboral al ver que la institución les permite realizar trámites personales, sin que estos afecten su estabilidad; por otro lado, el 18.8% siempre o casi siempre pueden contar con este permiso y el 18.7% indica que nunca o casi nunca requiere o pide este tipo de permisos; finalmente, el 8.3% establece que a menudo se puede tomar este tipo de permisos cuando se requiera.

Pregunta 4: ¿Con que frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?

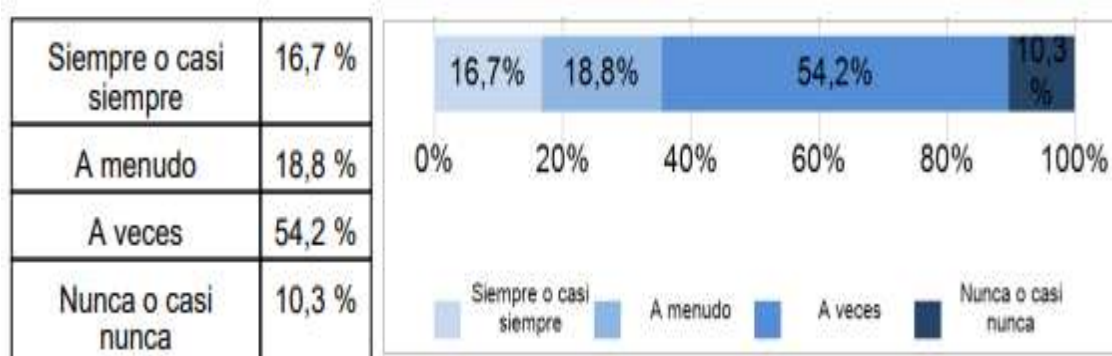


Figura 25

Pregunta 4. Frecuencia en que realiza horas extras o se lleva el trabajo a casa

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Los resultados establecen que el 54.2% a veces debe realizar horas extras o llevarse el trabajo a su casa para terminarlo, el 16.7% indica que siempre debe quedarse trabajando o llevarse el trabajo, el 18.8% menciona que a menudo se lleva el trabajo a casa o realiza horas extras y únicamente el 10.3% determina que nunca requiere este tiempo adicional. Esto permite determinar que el trabajo entregado a cada puesto de trabajo sobrepasa el tiempo asignado para terminarlo; por lo que es importante revisar la carga laboral existente actualmente por área y por puesto de trabajo.

Pregunta 5: ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?



Figura 26

Pregunta 5. Dispone de 2 días consecutivos para el descanso

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El resultado establece que el 37.5% de los empleados a veces tiene 2 días seguidos para su descanso, el 25% indica que a menudo tiene los 2 días requeridos, el 25% determina que siempre posee estos días de descanso; lo que suma el 87.5% que gozan de este privilegio de tiempo necesario para su sano descanso mental y corporal como empleados. Por otra parte, existe un 12.5% que indica que casi nunca o nunca cuenta con dos días seguidos para su descanso; por lo que, sería importante analizar el tipo de trabajo que llevan estas personas para mejoras sus condiciones laborales.

Pregunta 6: ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, corridos de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?



Figura 27

Pregunta 6. Sobre si el horario laboral le permite tener tiempo social corrido.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021) Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El 39.6% de los encuestados establece que a veces cuenta con vacaciones y días libres corridos para compartir con su familia y amigos; al igual que el 25% indica que efectivamente a menudo cuenta con este tiempo para compartir y el 20.8% afirma que siempre cuenta con este tiempo; lo que representa más del 85.4% que cuenta con este tiempo disponible para coordinar espacios de tiempo de entretenimiento con su familia y amigos. Sin embargo, existe un 14.6% que indica que no tiene un tiempo corrido de días libres o vacaciones que les permita compartir con su familia y amigos un tiempo especial; lo que afecta, notablemente su desempeño.

Pregunta 7: ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillos)?



Figura 28

Pregunta 7. Momento de decidir tiempo para Pausas activas legales

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Los encuestados indican que el 31.2% a veces puede determinar en qué momento realizar la pausa activa; el 16.7% indica que a menudo puede elegir el momento para realizarlo; el 22.9% indica que siempre puede elegir este periodo de tiempo para buscar el mejor momento de parar su actividad laboral y tomarse unos minutos de descanso.

Existe un 29.2% que indica que nunca o casi nunca puede determinar cuándo tomarse una pausa activa ya que están determinados en su horario de trabajo, lo que sí es un porcentaje importante y debe ser analizado, para que el trabajo y los resultados de estas personas sea más

beneficioso para la entidad. Es de conocimiento que el brindarles una pausa activa a los empleados cuando estos sientan un poco de cansancio beneficia a los trabajadores y su desempeño.

Pregunta 8: ¿Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias? ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesites?

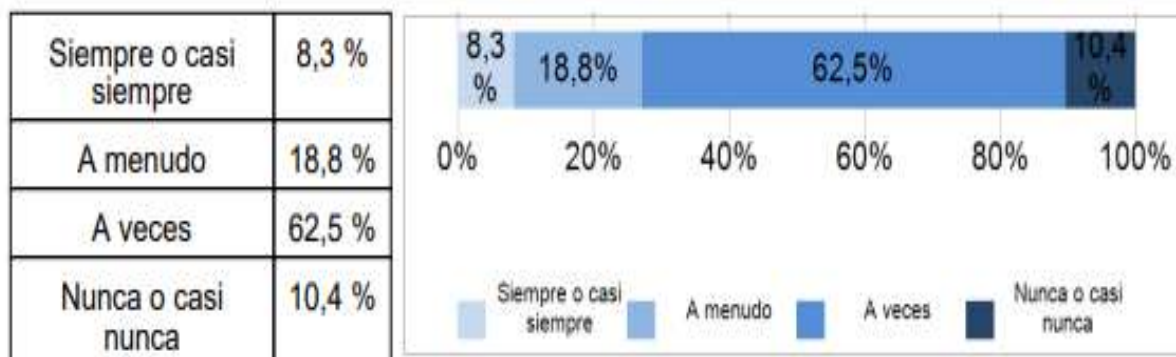


Figura 29

Pregunta 8. Pausas adicionales a las pausas reglamentarias si se requiere.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El 62.5% indica que a veces existen este tipo de pausas, si lo requieren el 18.8% indica que a menudo pueden tomarse unos minutos de su trabajo para pausar si lo requieren; el 8.3% indica que efectivamente pueden tomarse este tiempo siempre que lo requieran; lo que, representa que más del 89.6% de los encuestados si lo requieren pueden tomarse un tiempo extra al obligatorio legal para pausar su trabajo y tener un tiempo para relajarse y continuar con su trabajo posteriormente.

A penas el 10.4% indica que nunca o casi nunca puede tomarse un tiempo extra al establecido como pausa activa en el caso de requerirlo para parar en su trabajo y relajarse antes de continuar. Los resultados establecen que la mayor parte de los encuestados puede estar tranquilo al tomarse unos minutos para parar en su trabajo si requiere hacerlo.

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



Figura 30

Pregunta 9 sobre el establecimiento del ritmo de trabajo

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al respecto se establece que el 33.3% puede a veces establecer el ritmo de trabajo para sus actividades; el 35.4% indican que siempre marcan su ritmo de trabajo y el 25%, también determina que a menudo puede determinar el ritmo de trabajo de sus actividades; lo que sumado representa el 93.7% de los empleados del GAD, puede determinar su ritmo de trabajo, lo que les da cierta autonomía en su desempeño, lo que repercute a favor de su desenvolvimiento. A penas el 6.3% determina que nunca puede elegir el ritmo de trabajo de sus actividades lo que si ejerce cierta presión sobre su desempeño.

Este porcentaje muestra de forma mayoritaria la independencia laboral con respecto al ritmo de trabajo, beneficia enormemente en la calidad del desempeño del trabajador, pues al darle el tiempo necesario para realizarlo, permite que sea un trabajo de calidad y eficiente.

Pregunta 10: ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

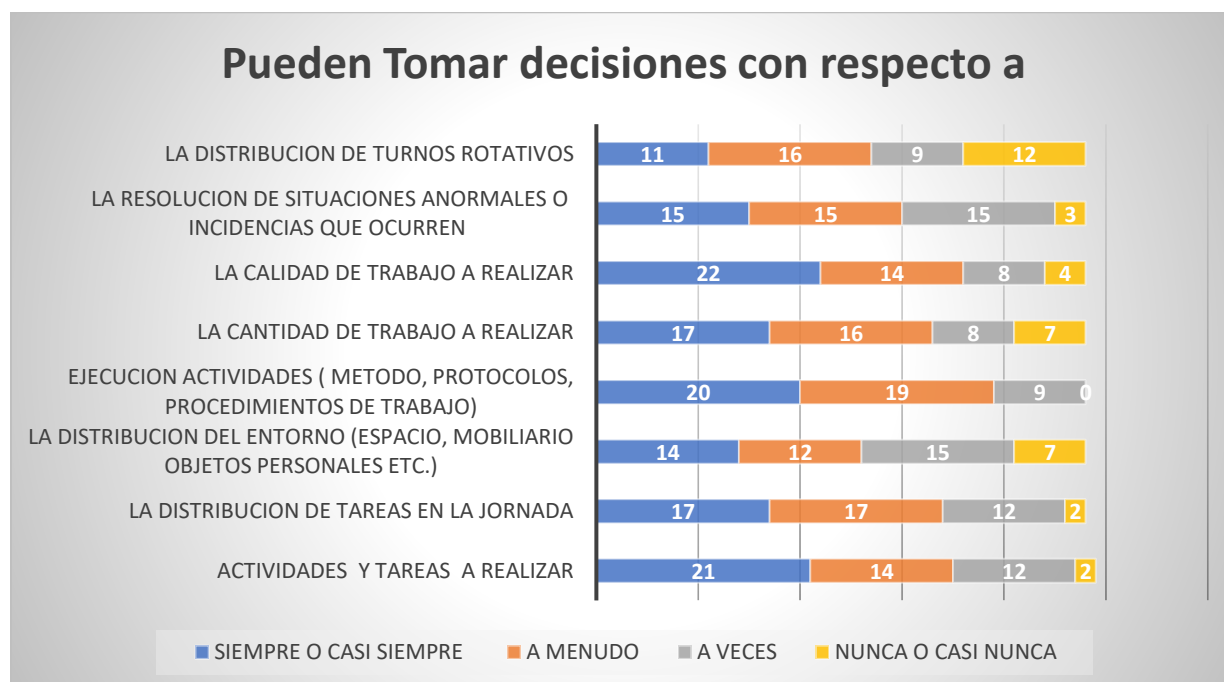


Figura 31

Pregunta 10. La toma de Decisiones sobre el trabajo personal

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a las decisiones que pueden tomar los trabajadores existe una variedad de resultados en donde la opción siempre o casi siempre junto con la opción a menudo representa del 30 al 60% de las respuestas obtenidas. Siendo la ejecución de actividades, la calidad en el trabajo a realizar, la cantidad de trabajo a realizar, la distribución de tareas en la jornada y las actividades y tareas a realizar, son las actividades en las que pueden tomar la mayor parte de decisiones al respecto.

Por otra parte, existen actividades como la distribución de turnos en los que la opción a menudo y nunca es mayor que siempre por lo que se puede ver que los turnos son determinados por el departamento correspondiente sin considerar la opinión de los empleados en la mayor parte de los casos.

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

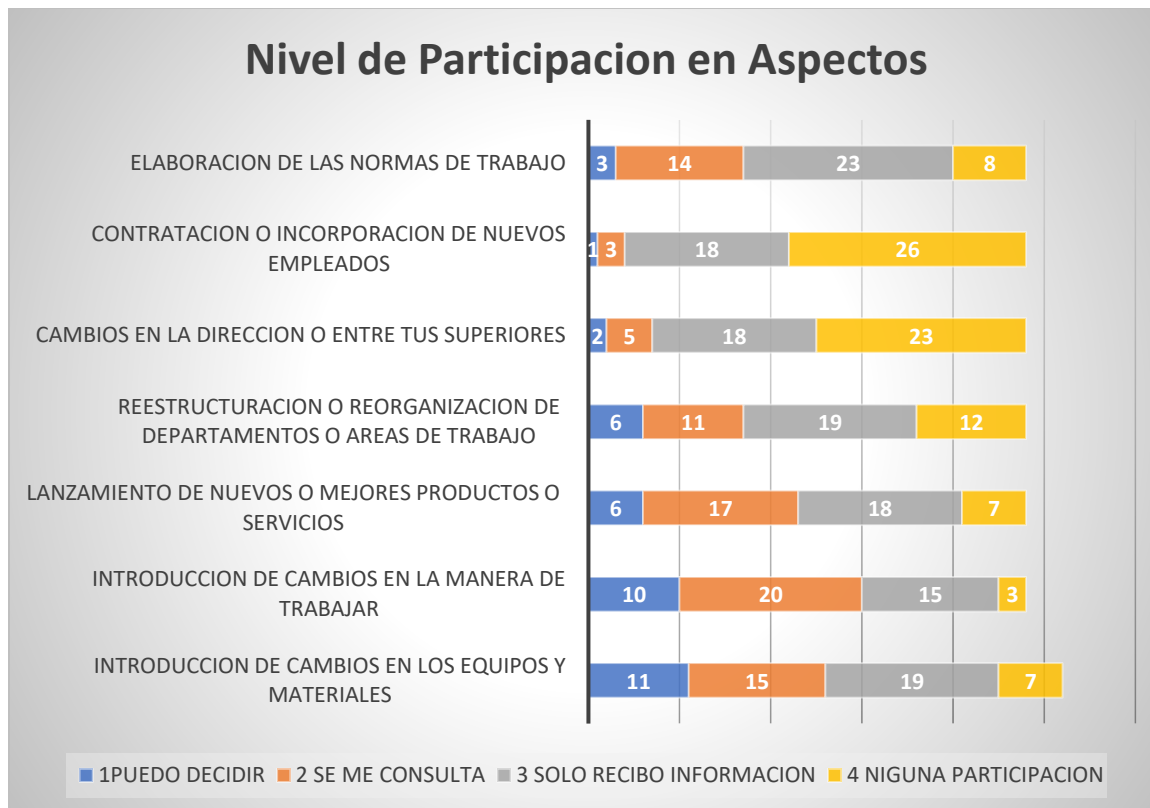


Figura 32

Pregunta 11. Nivel de Participación en varios aspectos

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto al nivel de participación que tienen en aspectos como contratación o incorporación de nuevos empleados y cambios en la dirección entre los superiores se determina que no tienen ningún nivel de participación pues alrededor del 50% obtuvo este resultado.

Por otra parte, las demás preguntas se mantienen en un concepto de que solo reciben información o no pueden aportar ninguna participación el tipo de decisiones como elaboración de normas de trabajo, reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo, en el lanzamiento de nuevos productos y en la introducción de cambios en los equipos y materiales

Se puede considerar a la introducción de cambios en la manera de trabajar que tiene una respuesta positiva en donde se considera siempre o a menudo la participación de los trabajadores del GAD para la toma de decisiones pertinentes.

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

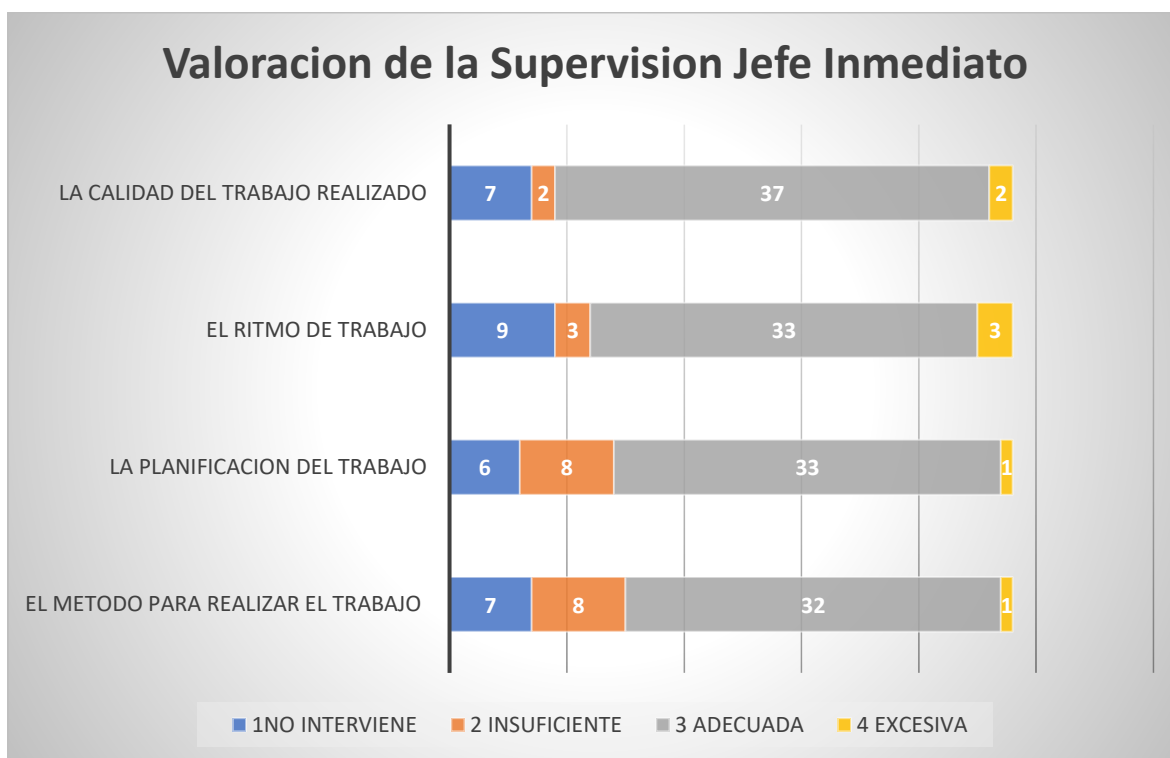


Figura 33

Pregunta 12. Valoración con respecto a la supervisión del jefe Inmediato Superior.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a la supervisión del jefe inmediato se puede apreciar que en su mayor parte consideran que es adecuada tanto en lo que respecta a la calidad en el trabajo, como el ritmo de trabajo, la planificación del mismo y el método para realizarlo. Por lo que se considera que los niveles de supervisión dentro del GAD de Espejo son los adecuados.

Existe una mayor incidencia en los resultados sobre calidad en el trabajo teniendo 37 respuestas adecuadas y 2 excesivas, lo que argumenta que los supervisores de cada área están preocupados por los resultados y exigen calidad en los informes que presentan lo que beneficia a la productividad del trabajo que se entrega en cada área.

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

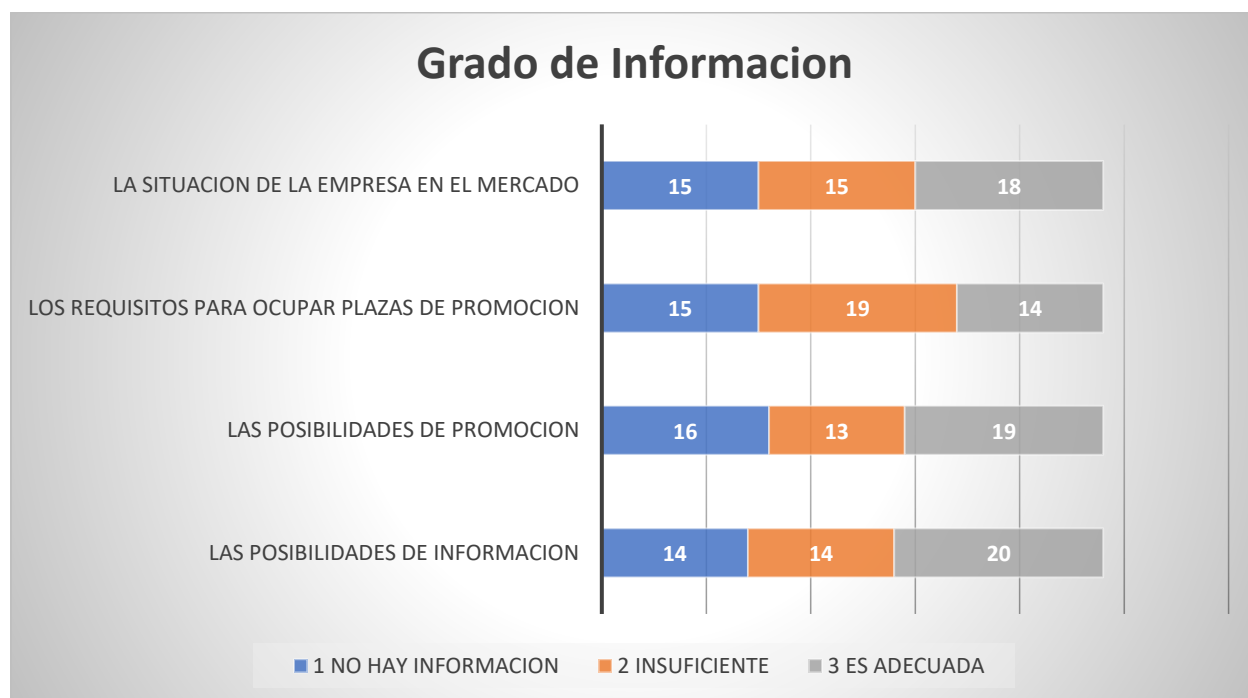


Figura 34

Pregunta 13. Cuál es el grado de Información sobre varias situaciones.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a la información que el GAD de Espejo proporciona a sus empleados con respecto a varios aspectos importantes como la situación del GAD, requisitos para ocupar plazas vacantes, posibilidades de promoción o de información, la mayor parte de los encuestados determinan que no existe información y que la poca información existente es insuficiente.

Lo que permite determinar que no existe un plan de carrera claro para los empleados influenciando en su rendimiento al no ver una promoción o no tener un objetivo claro como profesionales a alcanzar nuevas metas y enfrentar nuevos retos.

Pregunta 14: ¿Para realizar tu trabajo ¿como valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

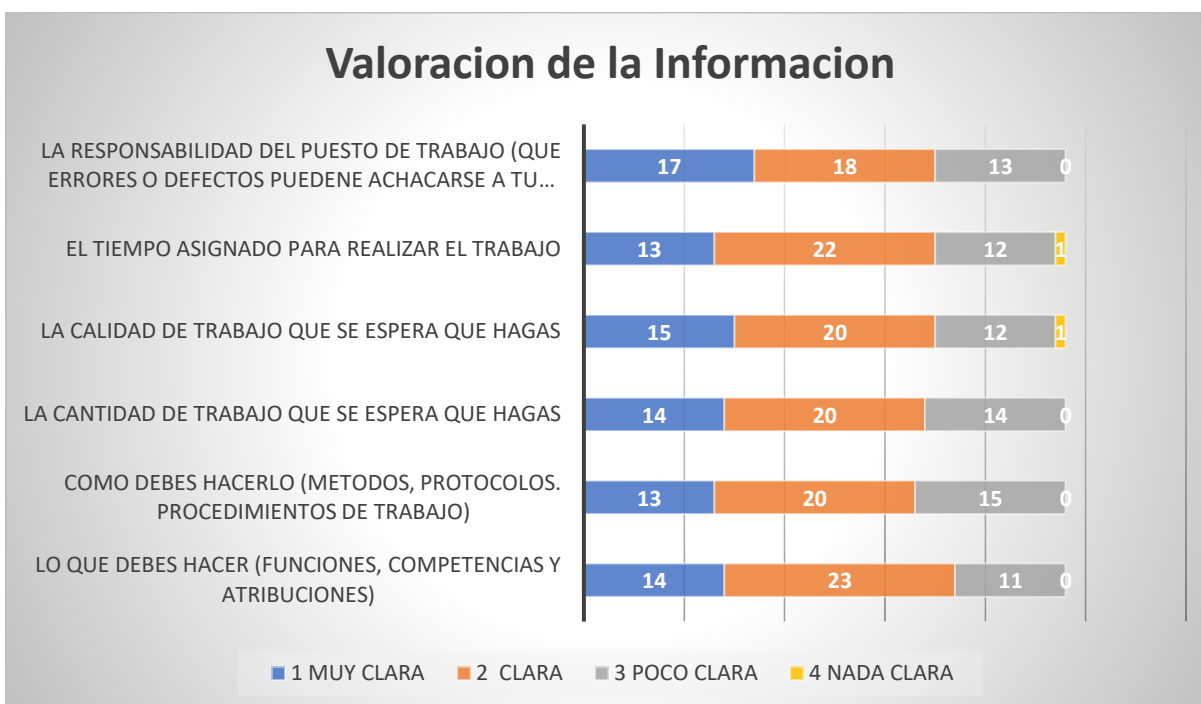


Figura 35

Pregunta 14. La valoración de la información

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al analizar la información con la que los empleados trabajan se puede determinar que en su mayor parte es muy clara o clara en todos sus aspectos investigados como la responsabilidad del puesto de trabajo, el tiempo asignado para la realización de un trabajo, la calidad de trabajo que se espera, la cantidad de trabajo que se espera, los métodos, protocolos, procedimientos para realizarlo; además de, las funciones competencias y atribuciones que deben tener cada empleado.

Esto permite ver que está delimitado adecuadamente cada departamento y existe una distribución de trabajo con parámetros claros para que el empleado pueda comprender que exactamente es lo que se requiere en su puesto de trabajo o informe solicitado. Lo que ayuda que se llegue al objetivo del GAD de manera adecuada evitando pérdida de tiempo por desinformación.

Pregunta 15: ¿Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo?

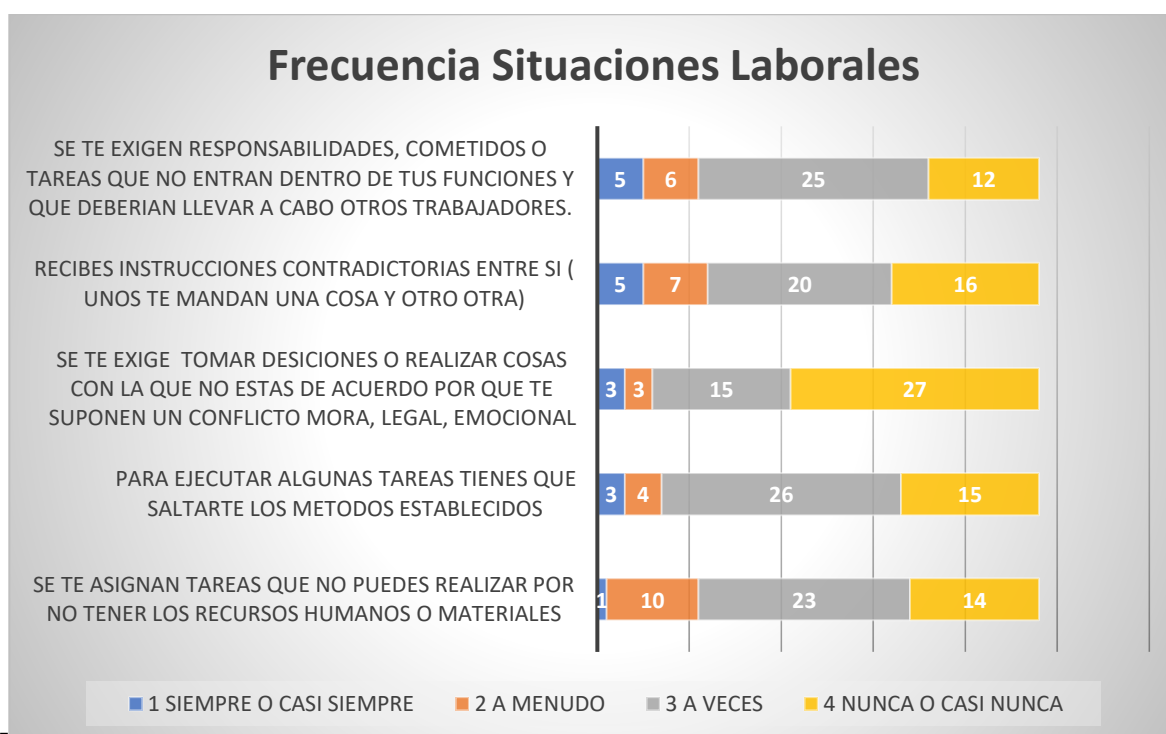


Figura 36

Pregunta 15. La Frecuencia con la que ocurren ciertas situaciones laborales.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a la frecuencia con la que ocurren ciertas situaciones laborales se determina que la mayor parte de los encuestados indica que casi nunca o muy pocas veces se les exige tomar decisiones con las que no está de acuerdo por lo que es un indicador que el empleado se siente cómodo al realizar actividades con las que está de acuerdo.

En menor forma, pero de proporción mayoritaria, se determina que nunca o a veces se exigen responsabilidades que no están dentro de sus posiciones, así como no reciben instrucciones contradictorias entre superiores, ni les piden ejecutar tareas saltándose los métodos o procesos establecidos en el GAD. Al igual que poseen todos los recursos que necesitan para realizar sus tareas. Lo que denota que no existen situaciones laborales desfavorables para los encuestados pues no se les obliga a realizar actividades fuera de su puesto de trabajo, ética o normativa vigente. Lo que les da estabilidad laboral y confianza en el trabajo y en la entidad que los respalda.

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

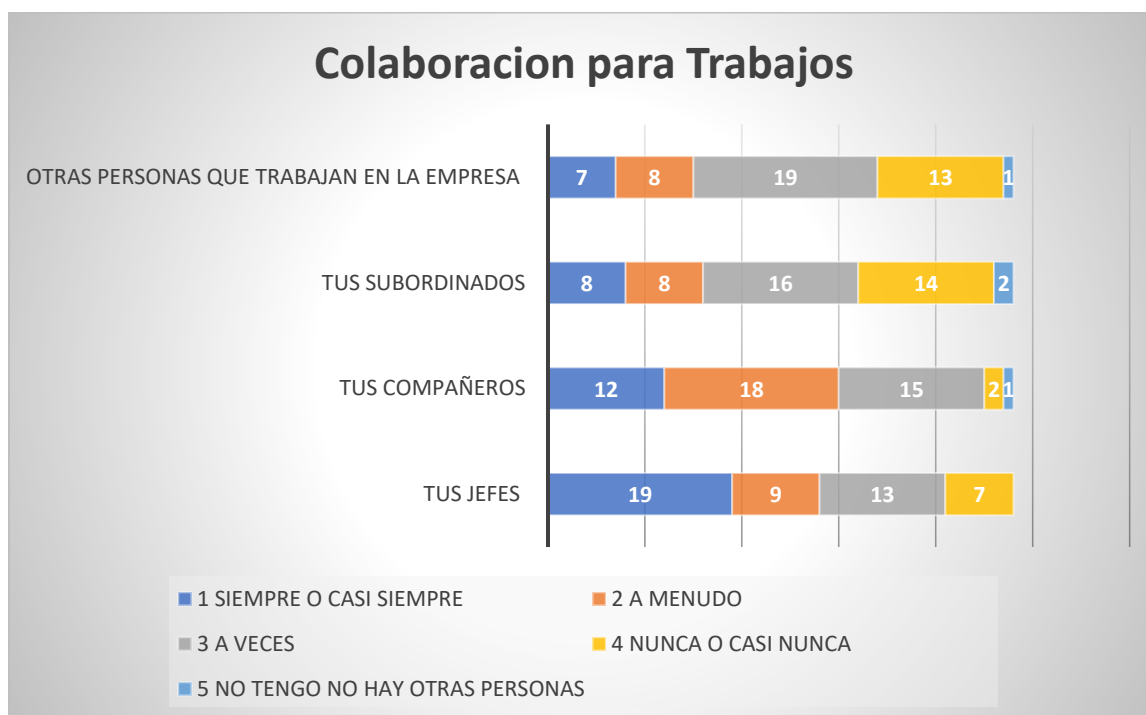


Figura 37
 Pregunta 16. El grado de Colaboración para trabajos importantes
 Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

En referencia al grado de colaboración de los empleados se establece que los encuestados han podido contar siempre y a menudo con apoyo de los compañeros de área y jefes en la mayor parte de sus actividades y trabajos encomendados.

Sin embargo, este porcentaje se reduce al hablar de subordinados u otras personas del GAD pues indican que fuera de su área o departamento es muy difícil contar con esa ayuda. Al igual que contar con personas subordinadas en otras áreas ya que en su mayoría nunca o raramente pueden contar con esta colaboración importante.

Estos antecedentes denotan que existen trabajo colaborativo en el departamento o área de trabajo, pero no existe una integración entre los departamentos lo que complica el alcance sistemático de los objetivos del GAD de Espejo.

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



Figura 38

Pregunta 17 Relaciones Interpersonales en el trabajo

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al consultar sobre las relaciones interpersonales en el trabajo se considera que el 70.8% de los encuestados determina que posee relaciones buenas con sus compañeros, subordinados y jefes y apenas el 4.1% indica que las relaciones interpersonales son malas.

Con respecto a relaciones interpersonales irregulares se determina que el 25% considera en este nivel pues mantienen una relación cortés, pero han tenido conflictos por algún tema en particular que ha sido superado en forma general. Con lo mencionado se puede decir que el ambiente de trabajo es de buena calidad donde las personas mantienen su respeto hacia el entorno y a quienes les rodean.

Pregunta 18: ¿Con que frecuencia se producen en tu trabajo:

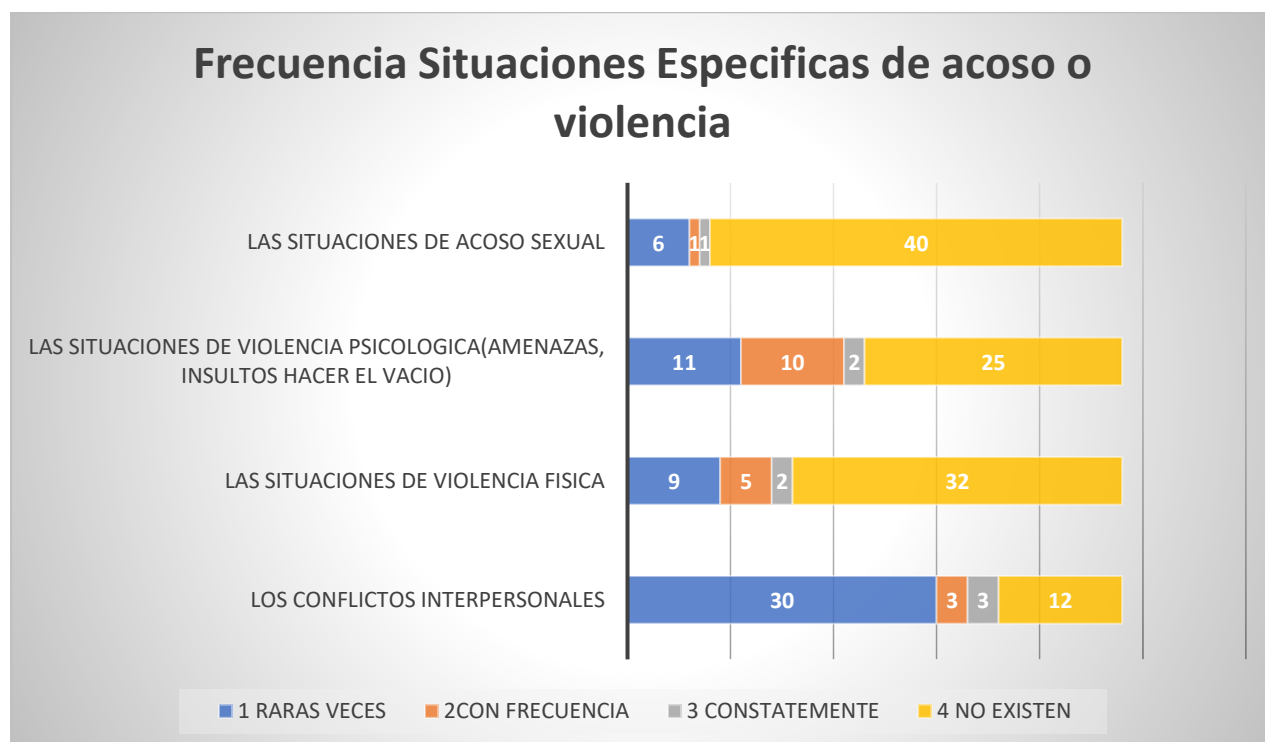


Figura 39

Pregunta 18 Frecuencia de situaciones específicas de acoso o violencia

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al tratar sobre situaciones de acoso o violencia se determinó que no existen situaciones de acoso sexual en casi todos los encuestados. Con respecto a las situaciones de violencia psicológica como insultos, amenazas, se determinó que no existen o rara vez se da este tipo de situaciones. Lo cual es el mismo caso para la violencia física la cual es inexistente.

Por su parte los conflictos interpersonales se hacen más prominentes en menor parte, pero si se dan, que es considerado bastante normal dado un entorno laboral de personas y en niveles de estrés moderados a altos. Esto implica que los empleados se sienten seguros en su entorno laboral al no existir acoso sexual o violencia en los puestos de trabajo, lo que ayuda en su productividad al sentirse seguros con su entorno laboral.

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

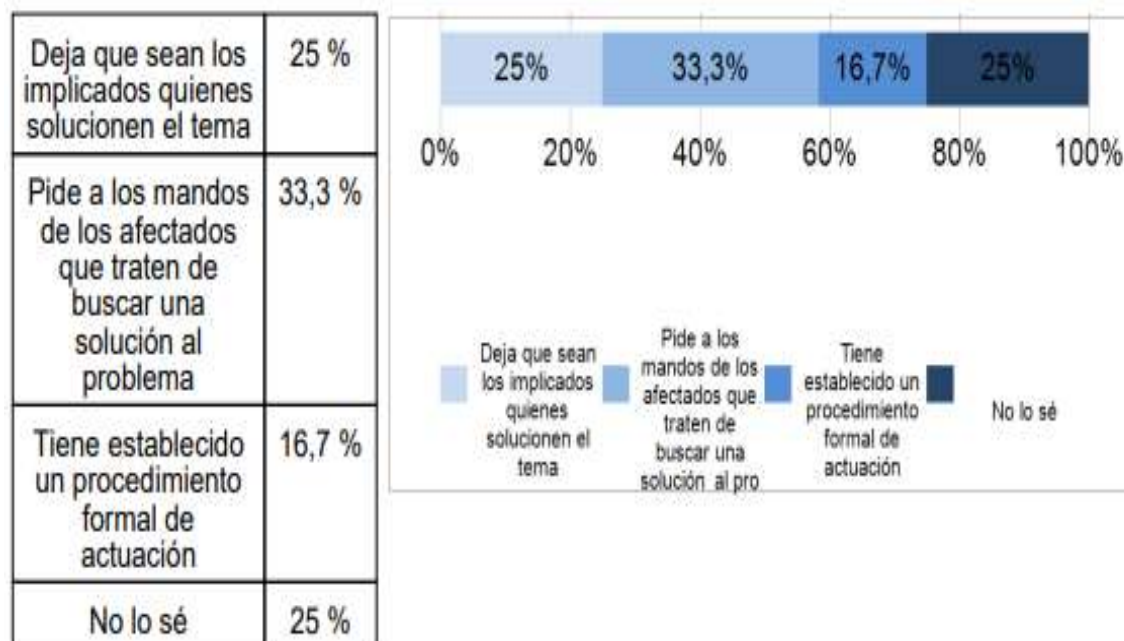


Figura 40

Pregunta 19 Respuesta de la empresa ante conflictos interpersonales

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

En relación a los conflictos personales se puede ver que el 33.3% se dirige a las autoridades de cada departamento para solucionar los problemas de la manera más adecuada, siendo el 25% de los casos que los afectados prefieren solucionar sus problemas de manera autónoma sin la intervención de ninguna autoridad. Además, para casos extraordinarios existe normas establecidas para el conflicto de intereses en los que el 16.7% acude a ellas para poder resolver sus conflictos. Existiendo un 25% que no tiene claro como los afectados resuelven sus problemas.

En resumen, los conflictos se han resuelto de manera satisfactoria sea con el uso de las normas establecidas o con la intervención de las autoridades de cada departamento; así como, la resolución autónoma entre las partes involucradas.

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



Figura 41

Pregunta 20 Discriminación social por edad sexo, religión, etc.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El 75% de los encuestados señala que no se siente discriminado en ninguna forma con respecto a su edad, sexo, religión, raza, etc. Sin embargo, existe un pequeño número que si siente esta discriminación siempre que representa el 6.2% y a menudo o a veces el 4.2% y %14.6 respectivamente.

Considerando la suma de aquellas personas que se han sentido discriminadas en algún momento en su trabajo se puede determinar un 26.53% que siente que alguna vez ha sido juzgado por una condición especial.

Este número no es alarmante sin embargo es importante hacer un análisis más profundo sobre el tipo de discriminación al que se ve afectado el GAD de Espejo para tomar acciones de mitigación y evitar que estas condiciones incrementen exponencialmente.

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



Figura 42

Pregunta 21 Tiempo de alta concentración en las actividades a realizar

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto al nivel de concentración y el desplazamiento en las actividades de trabajo, se determina que el 27.1% siempre y 25% a menudo, que suman un total de 52.1% requiere para su trabajo dejar de hablar o desplazarte para poder realizar bien su trabajo.

Por lo que prácticamente el 47.9% de los encuestados determina que no requiere de este estado particular para poder hacer bien su trabajo, pues su trabajo les permite hablar o atender a personas en particular dentro de sus actividades particulares, que corresponde al 22.9% a veces y 25% nunca.

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



Figura 43

Pregunta 22 Atención al realizar un trabajo

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a la atención al realizar un buen trabajo el 45.8% determina que es muy alta y el 43.8% que debe ser alta, lo que sumado da un total de 89.6% de los encuestados requiere de una importante atención en el trabajo para garantizar los resultados de las actividades que realiza.

El 10.4% indica que solo algunas veces requiere este tipo de atención y no existe nadie que haya contestado que no requiere atención en su trabajo pues están de acuerdo que para que exista un trabajo de calidad debe realizarse con la importancia y pertinencia necesaria.

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



Figura 44

Pregunta 23 Sobre el tiempo para realizar el trabajo

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto al tiempo necesario para realizar un trabajo se establece que el 79.2% considera que siempre (52.1%) o a menudo (27.1%), el tiempo que les otorgan para realizar sus actividades específicas es el adecuado.

Existe un 20.8% que considera que a veces no se les da el suficiente tiempo para realizar el trabajo que les entregan. Estos datos pueden considerarse satisfactorios pues la carga de trabajo está siendo equilibrada según la información obtenida en la encuesta.

Pregunta 24: La ejecución de tu tarea ¿te impone trabajar con rapidez?

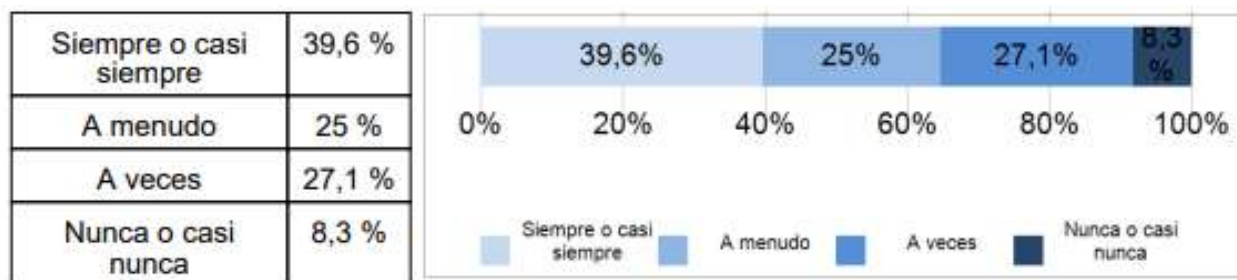


Figura 45

Pregunta 27 Ejecución de tareas deben ser rápidas

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a la rapidez en la ejecución de trabajo se establece que el 39.6% de los encuestados están siempre impuestos sobre una entrega rápida en las tareas encomendadas, seguida del 25% que indica que a menudo tiene este tipo de solicitudes. Lo que implica que el 64.6% de los empleados se les exige resultados más rápido que lo esperado. Repercutiendo en el nivel de estrés de los empleados. Con respecto a casi nunca tan solo el 8.3% considera esta clase y a veces el 27.1%; lo que representa el 35.62% en los que la ejecución de las actividades encomendadas requiere de mayor rapidez.

Lo que determina que las actividades que cada trabajador debe presentar en el GAD requieren de entrega pronta lo que si afecta la eficiencia del producto que entregan, así como aumenta el estrés en los empleados.

Pregunta 25: ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?



Figura 46

Pregunta 25 Frecuencia de acelerar el ritmo de trabajo

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a la frecuencia en que deben acelerar el ritmo de trabajo existe un consenso mayor entre 31% al 36% entre las opciones de siempre, a menudo y a veces. Lo que implica que en cierta forma se ven forzados a acelerar el ritmo de trabajo para poder cumplir con las necesidades del GAD. Siendo el 35.4% el mayor porcentaje que indica que siempre les solicitan acelerar los tiempos de entrega de sus actividades.

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



Figura 47

Pregunta 26 La Cantidad de trabajo que poseen

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al respecto de la cantidad de trabajo que tienen existe un consenso en que tienen una cantidad elevada de trabajo del 39.6% y adecuada del 41.7%. Adicionalmente a estos porcentajes existe un 16.7% que indica que el trabajo que tienen es excesivo.

Si sumamos las opciones excesiva y elevada da un total de 56.3% que consideran que la cantidad de trabajo que tienen es mayor al adecuado o normal lo que trae mayor estrés dentro de los empleados, así como sobrecarga laboral. Existe un 2% que considera que la actividad que realiza es escasa.

Pregunta 27: ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?



Figura 48

Pregunta 27 Atender tareas al mismo tiempo

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

En referencia a atender tareas al mismo tiempo, los encuestados indican que siempre en 37.5% y a menudo en 27.1%, lo que implica que el 64.6% de los empleados del GAD deben atender a los usuarios y realizar sus actividades normales al mismo tiempo.

Por otra parte, solo el 35.4% indica que a veces tiene este tipo de trabajos. Lo que denota que la atención al cliente y las actividades está asociada a la mayor parte de empleados del municipio.

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

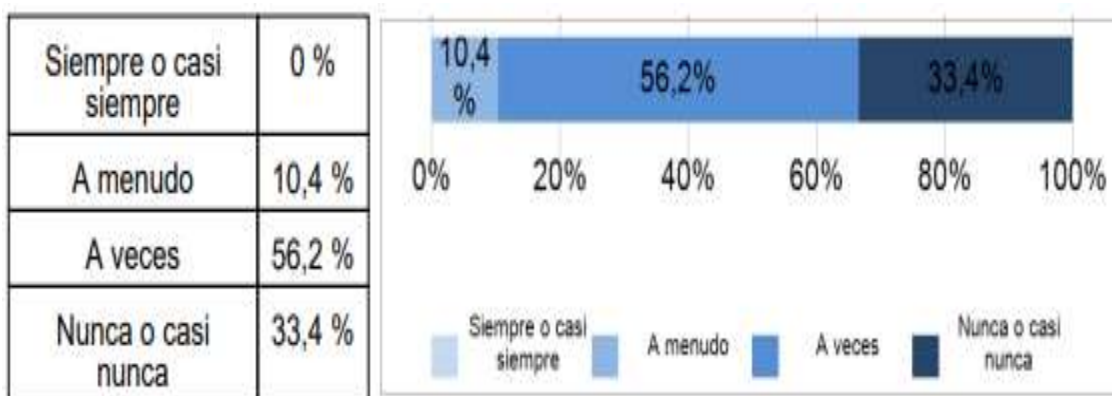


Figura 49

Pregunta 28 La dificultad del trabajo que realizan

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a la dificultad del trabajo a realizar se establece que el 56.2% determino que el a veces el trabajo resulta difícil, con variaciones con nunca lo consideran difícil con el 33.4% y a menudo con el 10.4%. Esto indica que en general cada departamento o área está preparado para el trabajo que realiza y tiene un grado de complicación normal y llevadero lo que beneficia al resultado del mismo.

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

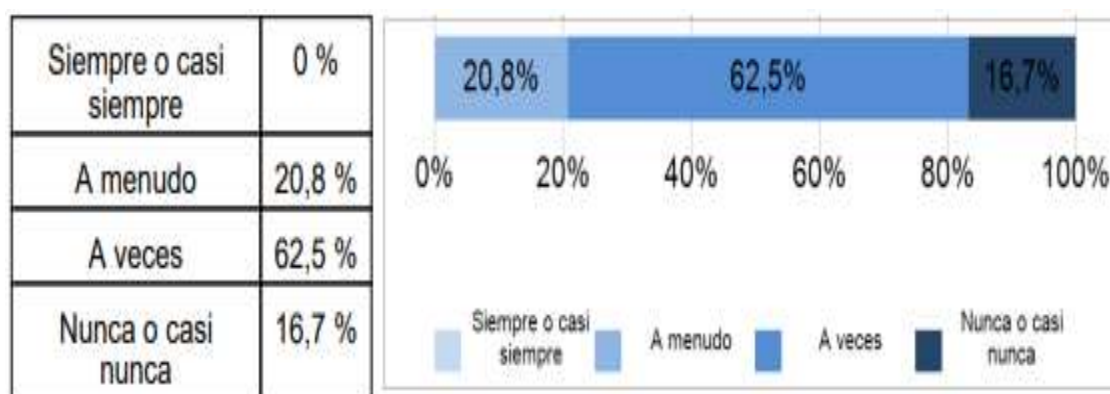


Figura 50
Pregunta 29 Tareas difíciles que requieren ayuda o consejo de alguien.
Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El 62.5% de los encuestados indica que a veces requiere de solicitar ayuda o consejo a alguien más para realizar sus tareas. El 20.8% indica a menudo y el 16.7% indica que nunca requiere de ayuda de nadie para realizar sus tareas o trabajo. Los datos determinan que las tareas encomendadas son de carácter normal y que únicamente requieren supervisión o apoyo de sus superiores para ciertas áreas que son manejadas de manera adecuada.

Pregunta 30: ¿En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?



Figura 51

Pregunta 30 Interrupciones en el trabajo.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

En referencia a las interrupciones el 50% de los encuestados indica que a veces tiene interrupciones en sus actividades normales para realizar otras, seguidos por el 29.2% que indica que a menudo y el 16.7% que indica que siempre tiene interrupciones.

Al contrario que el 4.1% que señala que nunca tiene interrupciones de ningún tipo. En general se determina que si existe interrupciones de gran nivel a nivel medio en todas las áreas o departamentos del GAD lo que si incide en la concentración que se aplica en las tareas encomendadas y en la eficiencia sobre las mismas.

Pregunta 31: En el caso de que existan interrupciones, ¿Alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

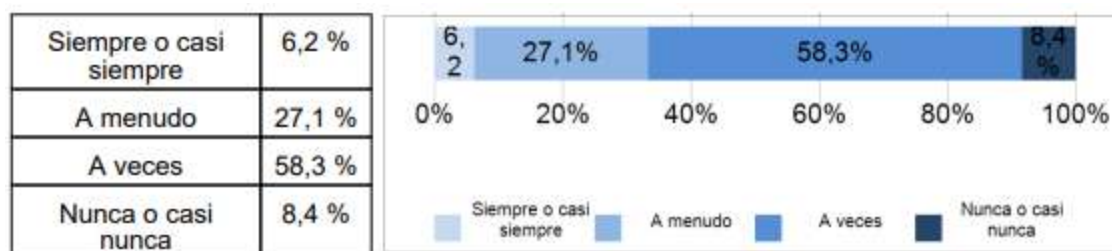


Figura 52

Pregunta 31 Las interrupciones alteran la ejecución del trabajo.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El 58.3% de los encuestados determina que a veces las interrupciones que se realizan afectan en la ejecución de su trabajo. El 6.2% indica que siempre afecta su trabajo y el 27.1% indica que a veces afecta su trabajo.

El 8.4% de los encuestados indica que las interrupciones nunca afectan la ejecución de su trabajo pues no conlleva mayor tiempo ni esfuerzo. Es importante entender que más del 90% de los encuestados se ve afectado su trabajo de alguna manera con las interrupciones que se realizan.

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

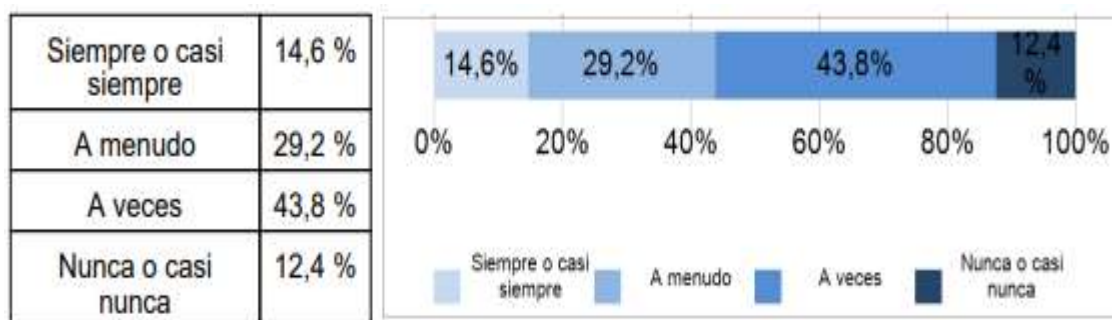


Figura 53

Pregunta 32. La cantidad de trabajo es irregular e imprevisible

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El 43.8% de los encuestados establece que a veces tiene trabajo imprevisto que le es entregado, el 14.6% indica que siempre tiene este tipo de trabajo y el 29.2% indica que a menudo tiene este tipo de trabajo.

Por otra parte, apenas el 12.4% plantea que nunca tiene trabajos imprevistos para realizar. Los datos muestran que existen trabajos no planificados que llegan a los departamentos y deben ser resueltos inmediatamente por lo que estas actividades irregulares retrasan sus actividades normales y aceleran el ritmo de trabajo de los empleados del GAD de Espejo.

Pregunta 33: En qué medida tu trabajo requiere

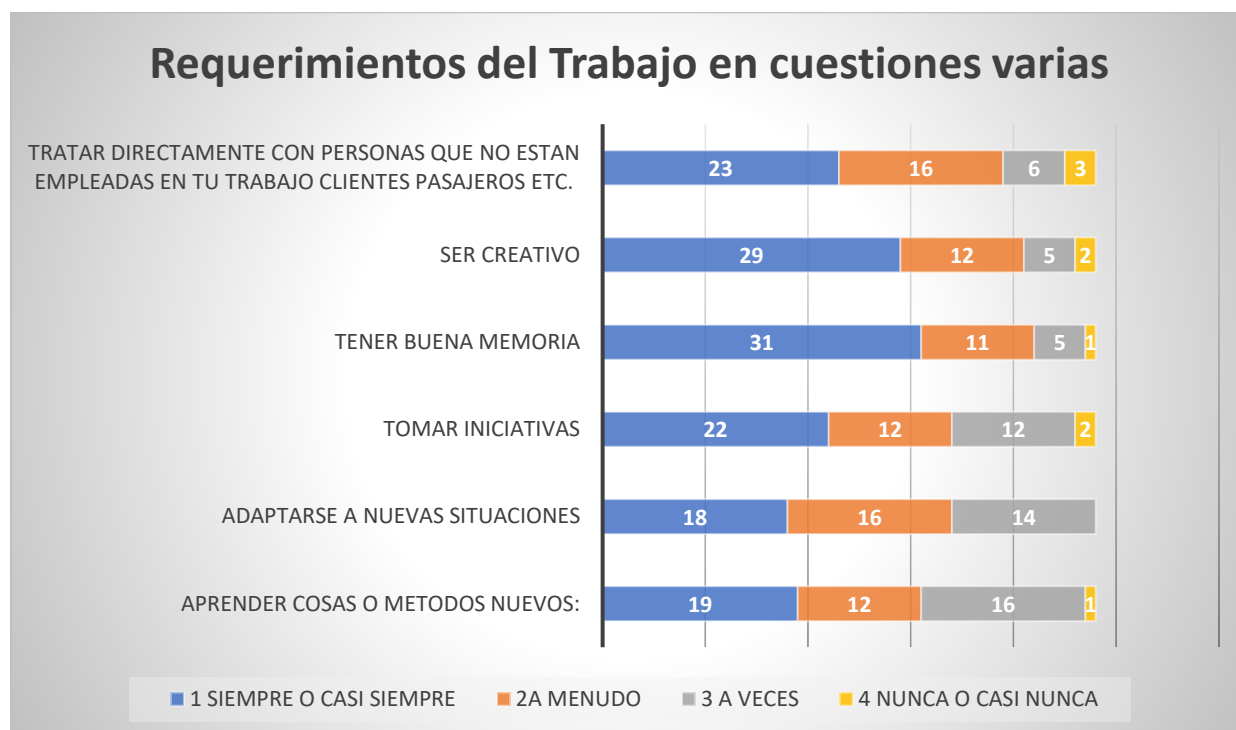


Figura 54

Pregunta 33 Requerimientos del Trabajo en cuestiones varias

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al consultar sobre los requerimientos en las actividades diarias se puede divisar que ser creativo y tener buena memoria son los mayores requisitos para efectuar un buen trabajo. Actividades como tratar directamente con personas, tomar iniciativas, adaptarse a nuevas situaciones y aprender métodos nuevos son la segunda necesidad en cuestiones del trabajo pues se requiere de igual manera en la mayoría de las actividades a realizar. Estos requerimientos muestran que las actividades que realizan en el GAD, no siempre son repetitivas por lo que requieren de tener iniciativa y creatividad para la resolución de distintas tareas o posibles conflictos que puedan encontrarse al realizar sus actividades.

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

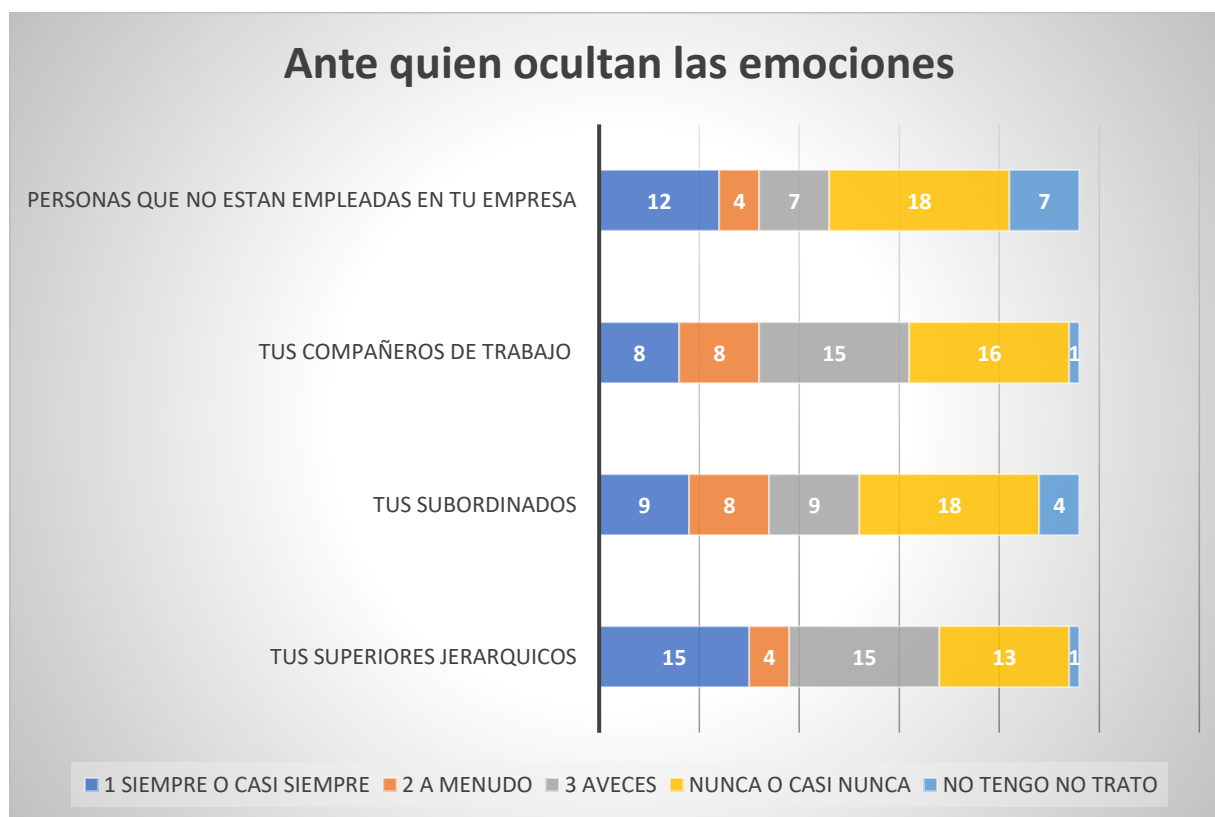


Figura 55
 Pregunta 34 Con qué Frecuencia ocultan sus emociones
 Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Sobre las emociones la mayor parte de los encuestados indica que nunca o casi nunca deben ocultar sus emociones, al igual que no tienen la necesidad de ello, tanto para sus compañeros, subordinados o superiores.

Si se considera a las personas externas pues existe un mayor número que prefiere ocultar sus emociones hacia estas personas, pero en forma general no lo hace.

Esto implica que entre compañeros y autoridades en el área tienen la suficiente confianza para poder hablar de sus dificultades durante sus actividades y pedir ayuda en caso de ser necesario, teniendo la prioridad de evitar que los usuarios del GAD noten cualquier tipo de conflicto.

Pregunta 35: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estas expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?



Figura 56

Pregunta 35 Esta expuesto a situaciones que lo afecten emocionalmente

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Sobre el enfrentamiento emocional en las actividades y su influencia sobre las mismas se determina que a veces el 43.8% de los encuestados está expuesto a actividades de este tipo, con un 16.7% a menudo y 10.4% siempre. El 29.1% muestra que el trabajo que realiza no está expuesto a situaciones que lo afecten emocionalmente.

Como se puede más del 70% de los encuestados se ve expuesto diariamente a actividades que pueden afectar directamente el estado de ánimo y por lo tanto sus resultados, puesto que en su trabajo mantienen relaciones interpersonales con internos y externos cuya cadena de valor afecta a otras áreas de trabajo.

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



Figura 57

Pregunta 36 Manejo emociones clientes externos

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

En referencia al involucramiento del trabajo con respecto a problemas emocionales de los usuarios de GAD se establece que el 41.67% a veces debe estar involucrado, el 18.75% a menudo y 10.42% siempre. El 29.17% indica que nunca se involucra en cuestiones personales o emocionales con los usuarios externos del municipio.

Esta respuesta muestra que los participantes de la encuesta se preocupan por los usuarios externos, la respuesta que le dan y sus emociones, sintiendo empatía y tratando de brindar la mejor atención posible.

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

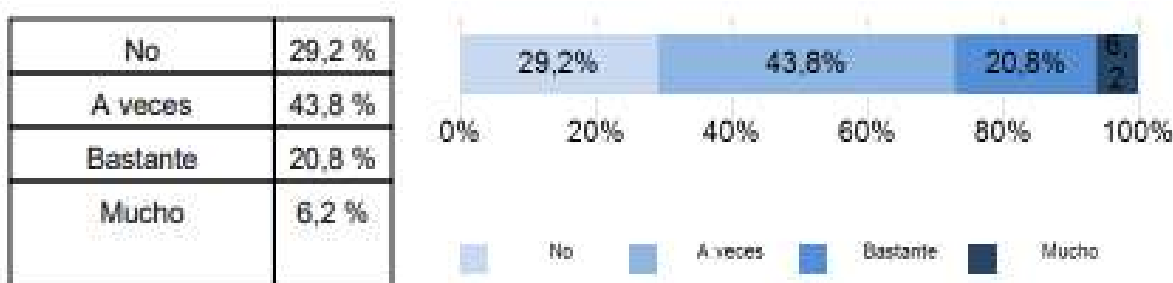


Figura 58

Pregunta 37 El trabajo rutinario

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). Fuente: (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al respecto de la rutina en el trabajo se establece que 20.8% de los encuestados indica que es bastante rutinario (6.12%) y muy rutinario (6.2%) y a veces por el 43.8%. También existe quien no considera el trabajo rutinario en el 29.2%. Esto concuerda con hallazgos anteriores en donde se determinó que existen imprevistos que quitan esa rutina al trabajo continuo en la mayor parte de empleados dentro del GAD de Espejo.

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

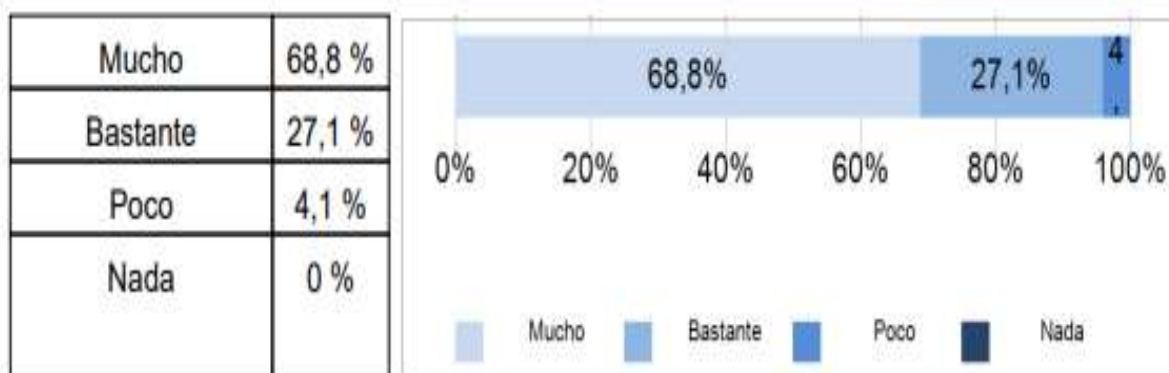


Figura 59

Pregunta 38 Las tareas que realizan tienen sentido

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

El 67.35% de la muestra considera que su trabajo tiene sentido y es importante para el cumplimiento de los objetivos del GAD. El 28.75% considera que es bastante importante en el 28.57%. Apenas el 4.08% considera que su trabajo es poco importante. Con respecto a que el empleado considera que tiene sentido lo que hace implica autoestima y sentirse útil en su trabajo por lo que se puede ver que los empleados se sienten valorados en lo que hacen tanto por el trabajo en si como por las autoridades y la entidad.

Pregunta 39: ¿Como contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

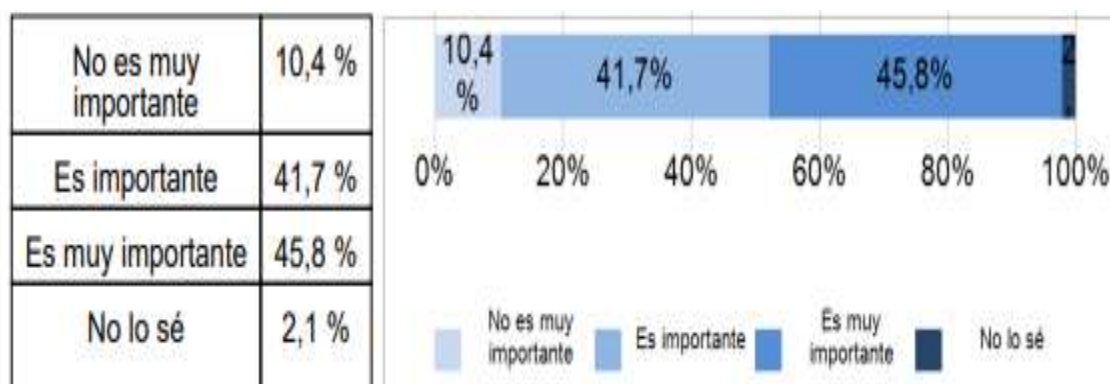


Figura 60

Pregunta 39 Contribución del trabajo a la entidad.

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al consultar sobre si el trabajo que realizan aporta a la consecución de objetivos del GAD se establece que el 46.81% considera que es importante, el 44.68% piensa que es muy importante. Teniendo como respuesta en contra apenas del 6.38% y una persona que indica que no sabe si le sirve o no su trabajo para la entidad que representa el 2.13%. Estos datos determinan que más del 90% de los encuestados consideran que la aportación que realizan a través de su trabajo, permite a la entidad lograr los objetivos propuestos por el GAD.

Pregunta 40: En general, ¿esta tu trabajo reconocido y apreciado por?

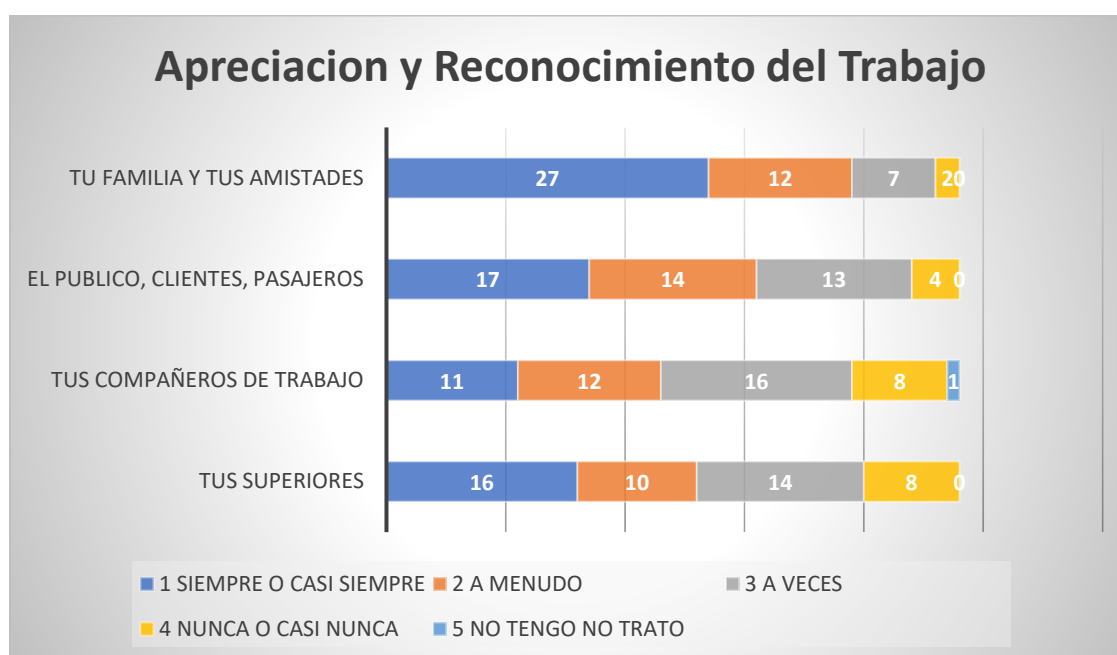


Figura 61
Pregunta 40 Apreciación y reconocimiento del trabajo realizado
Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Los encuestados indican que la familia y las amistades son quienes en su mayor parte aprecian el trabajo que realizan, también el público o usuarios externos pues les agradecen por el trabajo que realizan y los superiores. Se demuestra que en menor incidencia los compañeros de trabajo no valoran de igual forma las actividades que se realizan. En forma general sienten que su trabajo es apreciado de gran manera.

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



Figura 62

Pregunta 41 Existe Plan de desarrollo profesional en la entidad

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al respecto del desarrollo profesional o plan de carrera con el que cuenta el GAD de Espejo se determina que el 77.10% indica que no existe un plan de carrera que les permita crecer profesionalmente o mejorar su posición dentro del municipio.

Apenas el 22.9% indica que tiene un plan de carrera que pueden llevarlo a mejorar como profesional y en su puesto de trabajo. Esto demuestra una gran falencia en el área de recursos humanos que puede afectar en el desempeño de los encuestados, pues se sienten estancados y que no tienen un lugar de crecimiento profesional a futuro. Lo que es un hallazgo importante de considerar.

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

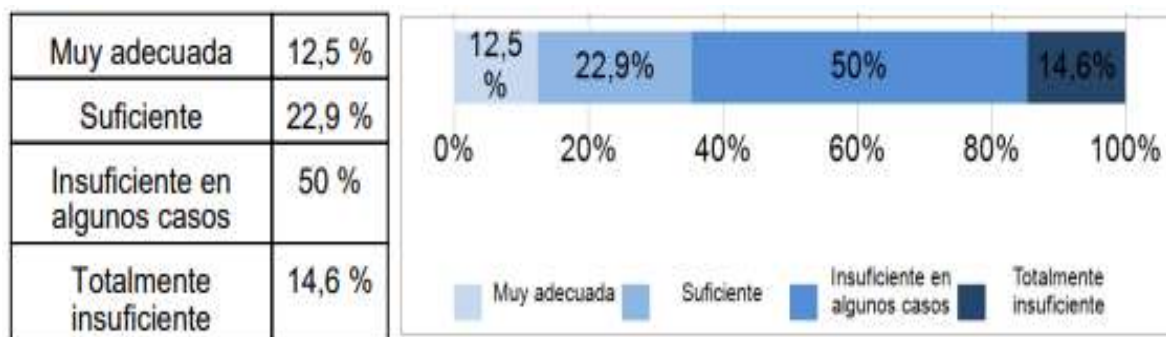


Figura 63

Pregunta 42 Formación que imparte la entidad

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con referencia de la formación que reciben los empleados por parte del GAD se determinó que el 50% es insuficiente y el 14.6% indica que es totalmente insuficiente. Esto denota que el 64.6% piensa que la capacitación no es suficiente para los puestos de trabajo. Mientras que el 35.4% plasma que la capacitación es muy adecuada (12.5%) y suficiente (22.9%).

Los datos demuestran claramente que existe una capacitación para los puestos de trabajo pero que en su mayoría sienten que no es suficiente por lo que debería actualizarse los registros correspondientes a la formación profesional que tienen en cada área y puesto de trabajo.

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



Figura 64

Pregunta 43 Correspondencia entre esfuerzo y recompensa laboral

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Al tratar al respecto de la correspondencia del esfuerzo que realizan con recompensas laborales el 39.6% muestra que es suficiente y el 8.3% es muy adecuada; lo que representa el 47.9% un porcentaje mejor a la mitad de los involucrados.

El 52.1% indica que es insuficiente (27.1%) y totalmente insuficiente (25%). Lo que determina que no existe un plan de recompensas que sea sociabilizado entre los empleados del GAD por lo que no existe un incentivo adecuado para la realización o alcance de metas específicas.

Pregunta 44: Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estas satisfecho con el salario que recibes?



Figura 65

Pregunta 44 Respecto al salario percibido

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021). **Fuente:** (FSICO 4.0, 2021)

Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto al salario que perciben los involucrados se determina que el 47.9% está muy satisfecho (8.3%) y satisfecho (39.6%) y el 52.1% se encuentra insatisfecho en 39.6% y muy insatisfecho 12.50%. Esto demuestra una equidad entre quienes están satisfechos y quienes no.

Es importante añadir que al no tener un plan de carrera ni bonificaciones los salarios no son compensados a pesar de trabajos imprevistos o de última hora que reciben a menudo.

3.2. Plan de Intervención

El plan de intervención está basado en el análisis de los 9 factores establecidos en el test Fstico 4.0., el cual considerará únicamente aquellos elementos que representen niveles de riesgo con puntaje muy elevado y elevado, con el propósito de establecer estrategias y actividades, para disminuir los efectos de los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en la aplicación.

Para implementar dicho plan, es indispensable contar con la autorización y gestión directa de las autoridades del municipio, así como de los mandos superiores de todas las áreas, debido a que este proceso incluye talleres y conferencias para informar los hallazgos y realizar las actividades programadas en el plan para minimizar el riesgo asociado y los efectos negativos en el personal que trabaja dentro del GAD.

En el presente proyecto se encontró que 4 de los 9 factores poseen un nivel de riesgo alto, estos factores son:

- La carga de trabajo (CT)
- Las demandas Psicológicas (DP)
- Participación / Supervisión (PS) y
- el Desempeño del Rol (DR)

Tabla 1
Plan de Intervención

Factores de riesgo	Acciones por realizar	Porcentaje	Objetivo	Actividades	Herramientas, metodologías y recursos	Temporalidad de intervención y aplicación	Presupuesto	Responsables	Medios de verificación
Carga de Trabajo (CT)	Riesgo muy elevado	-Carga de Trabajo (CT). Riesgo moderado 6.2% Riesgo elevado 12.5% Riesgo muy elevado 41.7%	Reducir el alto riesgo presente en los componentes de carga de trabajo (carga mental), colaboración y supervisión.	Promover la comunicación y apoyo entre los conjuntos de trabajo y los jefes directos de cada área. Evaluar la carga de trabajo de los puestos de trabajo dentro de cada área para distribuirlos de manera equitativa. Revisar los descriptivos de cargo y la adecuación de estos hacia el perfil de los trabajadores.	Charlas Inducción sobre puestos de trabajo. Talleres. Conversatorios mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom)	Permanentes	A determinar	Jefes de cada Área	Informes Técnicos
Demandas Psicológicas (DP)	Riesgo muy elevado	-Demandas Psicológicas (DP) Riesgo moderado 12.5% Riesgo elevado 14.6% Riesgo muy elevado 27.1%		Diseñar un programa de capacitación para los empleados según las actividades que realiza para satisfacer las exigencias cognitivas. Fomentar un ambiente de compañerismo y relaciones interpersonales de calidad en la institución	Charlas Talleres de integración laboral con respecto a su actividad. Conversatorios de cumplimiento de actividades realizadas.	Inmediato	A determinar	Área de Talento Humano	Informes Técnicos

Participación / Supervisión (PS)	Riesgo muy elevado	-Participación / Supervisión (PS) Riesgo moderado 12.5% Riesgo elevado 25% Riesgo muy elevado 43.7%		<p>Fomentar la comunicación entre directivos y subordinados sobre la supervisión y control de actividades de forma adecuada.</p> <p>Determinar actividades por área que requiera una verdadera supervisión y otras que se tenga únicamente la participación de los empleados.</p>	<p>Inducción sobre puestos de trabajo.</p> <p>Talleres cumplimiento laboral.</p> <p>Conversatorios mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom)</p>	Inmediato	A determinar	Jefes subordinados y de cada área	Informes Técnicos
Desempeño de rol (DR)	Riesgo muy elevado	-Desempeño de rol (DR) Riesgo moderado 10.4% Riesgo elevado 10.4% Riesgo muy elevado 29.2%		Establecer procedimientos de cada puesto de trabajo donde conste el alcance, las limitaciones, responsabilidades y funciones específicas de actividad.	Entrevista	Permanentes	A determinar	Área de Talento Humano	Informes Técnicos

Elaborado por: (Salazar Benitez, 2021)

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1. Conclusiones

Luego de la aplicación metodológica del test F-PSICO en el personal del GAD de Espejo, se concluye que existe dimensiones donde se encontraron niveles de riesgo desde moderadas hasta muy elevadas en cinco de sus dimensiones como se detalla a continuación:

- Carga de Trabajo CT 41.7% riesgo muy elevado, 12.5% elevado y 8.2% moderado
- Demanda Psicológica DP 27.1% riesgo muy elevado 14.6% elevado y 12.5% moderado
- Participación / Supervisión PS 43.7% riesgo muy elevado 25% elevado y 12.5% moderado
- Desempleo del rol DR 29.2% riesgo muy elevado, 10,4% elevado y 10,4% moderado
- Relación y apoyo social RAS 20.8% riesgo muy elevado, 16.7% elevado y 10,4% moderado

Estas cinco dimensiones demuestran valores importantes con riesgo alto hacia moderado y que requieren tomar estrategias de manera inmediata para minimizar los riesgos laborales y la ineficiencia productiva en el personal del GAD, teniendo mayor conflicto con las dimensiones de Participación y Supervisión y la dimensión de Carta de Trabajo.

Por otra parte, al considerar los datos sociodemográficos, no existe una diferencia de genero entre la muestra que fue evaluada, se considera como factor predominante que el 38% de los encuestados no se encuentran contratados por contrato fijo, sino únicamente temporal, lo que en cierta forma afecta su estabilidad y el rendimiento de su trabajo.

En cumplimiento del objetivo general se estructuro un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales para ser aplicado al GAD acorde a los hallazgos encontrados en las dimensiones del Test Psico, el cual permitirá minimizar los factores de alto riesgo y permitir que el ambiente laboral sea adecuado y eficiente.

los objetivos establecidos se fundamentó teóricamente los factores de riesgo Psicosocial que influyen en la salud organización del GAD, para determinar las bases adecuadas establecidas a las que se debe llegar en cada dimensión analizada.

Para diagnosticar a la entidad, se realizó la evaluación mediante el instrumento del cuestionario donde se estableció las preguntas que abordan las dimensiones Psicosociales, cuyos resultados han permitido desarrollar la parte analítica de la metodología y han servido de base para la elaboración de los resultados F-PSICO.

Es importante considerar que dentro del estudio efectuado en la Universidad Central del Ecuador por la Facultad de Ciencias Psicológicas se realizó un análisis de prevención de Riesgos Psicosociales para los empleados bajo régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Cantón Mejía, en el cual la dimensión de la Participación y Supervisión tuvo un 58% de riesgo muy elevado, 25% elevado y 10% moderado, lo que es referente para el presente proyecto que tiene niveles similares en esta dimensión y que es un factor predominante en las instituciones municipales.

4.2 Recomendaciones

Luego de haber realizado el diagnóstico a través de la evaluación F-PSICO 4.0 y haber determinado los hallazgos; es importante que el GAD de Espejo siga las siguientes recomendaciones para mantener un ambiente laboral sano y de evidencia productiva dentro de la institución:

Evaluar cada 3 a 6 meses las dimensiones F-PISCO 4.0 con el objeto de determinar si las estrategias tomadas han influenciado positivamente en los resultados o se deban realizar ajustes importantes para poder minimizar el riesgo de los cinco factores identificados.

Organizar charlas y capacitaciones donde se aborde temas de trabajo en equipo, carga laboral, cumplimientos, eficiencia y motivación, con el objeto de unificar al grupo de la entidad y dar valor a lo que hacen al mostrar interés en sus necesidades.

Brindar asistencia psicosocial al personal que requiera, respetando su identidad y confidencialidad por parte del profesional que la imparta dentro de la institución.

Estructurar manuales de funciones actualizados para evaluar la carga de trabajo que posee cada área e individuo para establecer funciones, limitaciones y responsabilidades que aclaren las actividades de cada puesto de trabajo.

Determinar pausas activas idóneas y evaluarlas pues se ha comprobado que no todos están tomando este tiempo necesario. Además, determinar un tiempo de integración semanal para que los empleados tengan la cultura colaborativa que la entidad requiere

Difundir las estrategias que se van a implementar a través de folletos, correos, notificaciones, etc.; con el afán de crear una cultura organizacional, donde la institución presta toda la atención a sus empleados.

Implementar el Plan de Intervención planteado e ir estructurando según los requerimientos del personal y la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, F. (2016). *Salud Ocupacional*. Bogota Colombia: ECOE.
- Baxter, K. (2017). *Administración de Riesgos Laborales*. Mexico DF: Trillas.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión de Talento Humano. Riesgos Psicosociales*. Mexico DF : Mc Graw Hill.
- Comin, E., Albarran, I., & Garcia, A. (2018). *El Estrés y el Riesgo para la Salud*. Madrid España: MAZ.
- Constitucion Republica Ecuador. (2021). *Constitucion de la Republica del Ecuador Ultima Reforma del 25 enero 2021 Registro Oficial*. Quito - Ecuador: Gobierno de la Republica del Ecuador.
- Diaz, P. (2019). *Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud Laboral*. Madrid España: Paraninfo.
- FSICO 4.0. (2021). *Informe Agrupado de Resultados*. España: INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Ecuador. (2017). *Riesgos Laborales*. Quito - Ecuador: IESS.
- Mansilla, F., & Favires, A. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo*. Madrid España. Ministerio Trabajo y Economia Social Gobierno España. (2021). *Insst*. Obtenido de Insst: [https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-#:~:text=Originalmente%2C%20el%20concepto%20de%20factores,\(f%C3%ADsica%2C%20ps%C3%ADquica%20o%20social\)](https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-#:~:text=Originalmente%2C%20el%20concepto%20de%20factores,(f%C3%ADsica%2C%20ps%C3%ADquica%20o%20social))
- Miranda Baquerizo, N. (2019). *Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en una Unidad Pública de Servicios Municipales*. Quito - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Moreno, B., & Baez, C. (2018). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Valencia - España: Generalit Valenciana.

- Moya Rubio, E. (2016). *Plan de Prevencion de Riesgos Psicosociales en el Area Administrativa de una empresa de Servicios de Desechos Solidos en Ambato*. Ambato - Ecuador: Pontificia Universidad Catolica del Ecuador sede Ambato - PUCESA.
- Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribucion a su estudio*. Buenos Aires - Argentina.
- OIT. (2021). *OIT Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm
- Organizacion Mundial Salud. (2016). *Tipos de Enfermedades producidas por Riesgos Psicosociales*. Madrid España: Español.
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltran, C., & Elizalde Nuñez, F. (2016). *Analisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo de Peru*. Lima Peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Ramirez, C. (2015). *Seguridad Industrial Un enfoque integral* . Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Salazar Benitez, S. (2021). *Diseño de un Plan de Prevencion de Riesgos Psicosociales en el GAD Municipal del Canton Espejo*. Quito - Ecuador: Universidad Internacional SEK.
- UGT Andalucia. (2018). *Guia Para la Prevencion de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Andalucia España: Lienzo Grafico.

ANEXOS

Anexo I Formato de Cuestionario de Riesgos Psicosociales



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

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

1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

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

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

- | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---|
| deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

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

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

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

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

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

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

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

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

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

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

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

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

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

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

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

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

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

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

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

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

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

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

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

33. En qué medida tu trabajo requiere:

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

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

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

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

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

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

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

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

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4

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

- mucho 1
 bastante 2
 poco 3
 nada 4

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

- no es muy importante 1
 es importante 2
 es muy importante 3
 no lo sé 4

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

- adecuadamente 1
 regular 2
 insuficientemente 3
 no existe posibilidad de desarrollo profesional 4

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

- muy adecuada 1
 suficiente 2
 insuficiente en algunos casos 3
 totalmente insuficiente 4

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

- muy adecuada 1
 suficiente 2
 insuficiente en algunos casos 3
 totalmente insuficiente 4

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

- muy satisfecho 1
 satisfecho 2
 insatisfecho 3
 muy insatisfecho 4

Anexo II. Cuestionario de Riesgos Psicosociales Aplicado



ERP_Agrupado_Test
_Fsico4.0.pdf