



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS  
QUE PODRÍAN ESTAR EXPUESTOS LOS FUNCIONARIOS DEL  
MINISTERIO DEL AMBIENTE, APLICANDO LA METODOLOGÍA DE  
EVALUACIÓN FPSICO VERSIÓN 4.0 Y PLAN DE INTERVENCIÓN”.**

Realizado por:

**CHRISTIAM DAVID LAM VILLACÍS**

Director del proyecto:

**MSc. MARCELO RUSSO**

Como requisito para la obtención del título de:

**MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Quito, 05 de agosto de 2020



## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, CHRISTIAM DAVID LAM VILLACÍS, portador de la cédula de ciudadanía No. 170750883-2, declaro bajo juramento que este trabajo de investigación es de mi autoría, que no ha sido presentado previamente, para ningún grado de calificación profesional; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen al final del presente documento.

Mediante la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a esta investigación a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, de acuerdo a lo establecido a la Ley de Propiedad Intelectual, a su reglamento y a la normativa institucional vigente.



---

Christiam David Lam Villacís  
C.C. 170750883-2

**DECLARATORIA DEL DIRECTOR**

**DECLARATORIA**

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS QUE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, APLICANDO LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN FPSICO VERSIÓN 4.0 Y PLAN DE INTERVENCIÓN”.**

Realizado por:

**CHRISTIAM DAVID LAM VILLACÍS**

Como requisito para la obtención del título de:

**MAGISTER EN-SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Ha sido dirigido por el profesor

**MSc. MARCELO RUSSO**

Quien considera que constituye un trabajo original de su-autor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marcelo Russo', is written over a light blue grid background.

---

**MSc. MARCELO RUSSO**

**DIRECTOR**

## **DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES**

### **LOS PROFESORES INFORMANTES**

Los profesores informantes:

**ALFONSINA RODRÍGUEZ**

**AIMEE VILARET**

Luego de analizar el presente trabajo de investigación,  
lo han calificado como apto para su defensa oral ante  
el tribunal examinador



.....  
**ALFONSINA RODRÍGUEZ**



.....  
**AIMEE VILARET**

Quito, 05 de agosto de 2020

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación principalmente a Dios por ser mi creador, por darme salud y vida para cumplir con mis objetivos.

A mis amados padres, Changmeé Lam y Blanquita Villacís, mi hermano, Ronald Lam Villacís, por ser una familia ejemplar, por formarme con principios y valores como la humildad, honradez, responsabilidad y cumplimiento.

A mi amada esposa, Vanessa Valdivieso, quien con su amor y cariño, siempre ha estado junto a mí, apoyándome y motivándome para hacer realidad mis proyectos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco principalmente a Dios por bendecirme con sabiduría y motivación para finalizar con éxito esta etapa importante de mi vida.

Agradezco a mi familia Lam Villacís y a mi esposa, por estar siempre junto a mí, en los buenos y malos momentos, con su apoyo moral y ayuda incondicional.

Mi especial agradecimiento a la Universidad Internacional SEK, por abrirme las puertas para seguir la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.

Agradezco a mis profesores, por transmitirme sus valiosos conocimientos científicos y enseñanzas prácticas, que han sido el pilar fundamental para mi formación académica.

Mis sinceros agradecimientos para el Msc. Marcelo Russo, Tutor de Tesis, con sus conocimientos y recomendaciones, ha sido un valioso aporte para la ejecución del presente proyecto de investigación.

Mi agradecimiento a los funcionarios del Ministerio del Ambiente, entrañables ex compañeros y amigos, quienes voluntariamente colaboraron con las encuestas, para la elaboración de esta investigación en esa Cartera de Estado.

Agradezco a las Autoridades del Proyecto Amazonía Viva de Petroamazonas EP., por su apoyo, comprensión y por autorizarme los permisos para asistir a clases.

Mi agradecimiento a mis compañeros y compañeras Maestranteres en Seguridad y Salud Ocupacional, de la Universidad Internacional SEK, por su valioso apoyo y sincera amistad.

## INDICE

DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	III
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES .....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
INDICE DE TABLAS .....	XI
INDICE DE FIGURAS.....	XVII
RESUMEN .....	XVIII
ABSTRACT.....	XIX
CAPÍTULO I .....	20
INTRODUCCION .....	20
1.1. El Problema de Investigación .....	20
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	20
1.1.1.1. Diagnóstico del Problema.....	20
1.1.1.2. Pronóstico .....	22
1.1.1.3. Control Pronóstico.....	24
OBJETIVOS.....	24
1.1.2. OBJETIVO GENERAL .....	24
1.1.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	25
1.1.4. JUSTIFICACIONES.....	25
1.1.4.1. Teórica.....	25
1.1.4.2. Metodológica.....	27
1.1.4.3. Práctica .....	28
1.1.4.4. Relevancia social .....	29
1.1.4.5. Obligatoriedad jurídica .....	31
1.2. MARCO TEÓRICO.....	35
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema.....	35
1.2.1.1. Factores psicosociales.- .....	35
1.2.1.2. Factores psicosociales de riesgos.- .....	36
1.2.1.3. Riesgos psicosociales laborales.-.....	37
Principales Riesgos Psicosociales.- .....	38

a. Estrés.....	38
b. Violencia laboral.....	39
c. Moobing o acoso laboral.....	40
d. Acoso sexual.....	41
e. Inseguridad Contractual.....	41
f. Burnout - Desgaste profesional.....	42
g. Otros: riesgos psicosociales.....	43
1.2.1.4. Principales métodos para evaluación de riesgos psicosociales.....	44
- Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO (1997).....	44
- Método PREVENLAB - PSICOSOCIAL (1999).....	45
- Métodos del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) (2002).....	45
- Método MARC – UV (2003).....	45
- Métodos - Instituto de Ergonomía - MAPFRE (INERMAP) (2003).....	45
- Método ISTAS – 21 (2004).....	46
- Metodología WONT - Cuestionario RED (2005).....	46
- Cuestionario multidimensional – DECORE (2005).....	46
- Batería MC Mutual – UB (2008).....	46
- FPSICO 3.1 INSHT (2014).....	47
- Método para evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 (2018).....	47
1.2.2. <i>Adopción desde una perspectiva teórica</i> .....	47
1.2.3. <i>Hipótesis</i> .....	48
1.2.4. <i>Identificación y caracterización de las variables</i> .....	48
CAPITULO II.....	49
MÉTODO.....	49
2.1. Tipo de Estudios.....	49
2.1.1. Estudio de tipo Descriptivo.....	49
2.1.2. Estudio de tipo Descriptivo Transversal.....	50
2.2. Modalidad de investigación.....	51
2.2.1. De campo.....	51
2.2.2 Documental.....	51
2.2.2 Técnica de Encuesta.....	52
2.3. Método.....	52

2.4. Población - Muestra .....	53
2.5. Selección de los Instrumentos de Investigación.....	54
2.5.1. Anonimato y Confidencialidad.....	56
CAPITULO III.....	58
RESULTADOS.....	58
Levantamiento de datos.....	58
3.1. Presentación y análisis de resultados .....	58
3.1.1. Análisis de resultados .....	59
3.2. RESULTADOS.....	61
3.2.1. Identificación del colectivo .....	61
3.2.2. Datos Sociodemográficos - Población en estudio .....	61
3.2.3. Evaluación de los niveles de exposición a los factores de riesgos psicosociales .....	65
3.2.3.1. TIEMPO DE TRABAJO (TT) .....	66
3.2.3.2. AUTONOMÍA (AU).....	68
3.2.3.2.1. Autonomía Temporal.....	69
3.2.3.2.2. Autonomía Decisional .....	71
3.2.3.3. CARGA DEL TRABAJO (CT) .....	74
3.2.3.3.1. Presión de los tiempos .....	75
3.2.3.3.2. Esfuerzo de la atención.....	77
3.2.3.3.3. Cantidad y/o dificultad de tareas .....	80
3.2.3.4. DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP).....	82
3.2.3.4.1. Exigencias Cognitivas .....	84
3.2.3.4.2. Exigencias Emocionales.....	86
3.2.3.5. VARIEDAD Y CONTENIDO DE TRABAJO (VC) .....	89
3.2.3.6. PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN (PS) .....	93
3.2.3.7. INTERÉS POR EL TRABAJADOR Y LA COMPENSACIÓN (ITC) .....	99
3.2.3.8. DESEMPEÑO DEL ROL (DR).....	103
3.2.3.8.1. La claridad del rol:.....	103
3.2.3.8.2. El conflicto del rol:.....	103
3.2.3.8.3. La sobrecarga del rol: .....	104
3.2.3.9. LAS RELACIONES Y EL APOYO SOCIAL (RAS).....	109
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:.....	116

CAPITULO IV.....	120
DISCUSIÓN .....	120
4.1. CONCLUSIONES .....	120
4.2 RECOMENDACIONES .....	126
PLAN DE INTERVENCIÓN .....	129
ANEXOS .....	139
1. Tiempo de trabajo (TT).....	139
2. Autonomía (AU) .....	140
3. Carga de trabajo (CT).....	141
4. Demandas psicológicas (DP) .....	142
5. Variedad / Contenido del trabajo (VC) .....	143
6. Participación / Supervisión (PS) .....	144
7. Interés por el trabajador / Compensación (ITC).....	145
8. Desempeño de rol (DR).....	146
9. Relaciones y apoyo social (RAS).....	147
ANEXO 1. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales / Método FPSICO 4.0.....	152

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Variables Dependientes y Variables Independientes .....	48
<b>Tabla 2.</b> Tiempos del Trabajo – Número de funcionarios por cada nivel de riesgo .....	66
<b>Tabla 3.</b> Tiempos del Trabajo – Parámetros estadísticos .....	66
<b>Tabla 4.</b> Trabaja los sábados (Ítem 1) .....	67
<b>Tabla 5.</b> Trabajo los domingos y feriados (Ítem 2).....	67
<b>Tabla 6.</b> Tiempo para descanso semanal (Ítem 5).....	67
<b>Tabla 7.</b> Compatibilidad entre vida laboral y vida social (Ítem 6).....	68
<b>Tabla 8.</b> Autonomía (Número de funcionarios por cada nivel de riesgo). .....	69
<b>Tabla 9.</b> Autonomía - Parámetros estadísticos .....	69
<b>Tabla 10.</b> Posibilidad para atender cuestiones personales (Ítem 3).....	70

<b>Tabla 11.</b> Distribución para pausas obligatorias (Ítem 7) .....	70
<b>Tabla 12.</b> Adopción para pausas no reglamentarias (Ítem 8) .....	71
<b>Tabla 13.</b> Determinación de ritmo del trabajo (Ítem 9).....	71
<b>Tabla 14.</b> Actividades y tareas (Ítem 10a).....	72
<b>Tabla 15.</b> Distribución de tareas (Ítem 10b).....	72
<b>Tabla 16.</b> Distribución de los espacios de trabajo (Ítem 10c) .....	72
<b>Tabla 17.</b> Métodos - Procedimientos - Protocolos (Ítem 10d) .....	73
<b>Tabla 18.</b> Cantidad de trabajo (Ítem 10e).....	73
<b>Tabla 19.</b> Calidad del trabajo (Ítem 10f) .....	73
<b>Tabla 20.</b> Resolución de las incidencias (Ítem 10g).....	74
<b>Tabla 21.</b> Distribución de turnos rotativos (Ítem 10h) .....	74
<b>Tabla 22.</b> Carga del Trabajo (Número de funcionarios para cada nivel de riesgo).....	75
<b>Tabla 23.</b> Carga del Trabajo (Parámetros estadísticos).....	75
<b>Tabla 24.</b> Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23).....	76
<b>Tabla 25.</b> Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24).....	77
<b>Tabla 26.</b> Aceleración de ritmo de trabajo (Ítem 25) .....	77
<b>Tabla 27.</b> Tiempo de atención (Ítem 21) .....	78
<b>Tabla 28.</b> Intensidad de la atención (Ítem 22).....	79
<b>Tabla 29.</b> Atención a múltiples tareas (Ítem 27) .....	79
<b>Tabla 30.</b> Interrupciones (Ítem 30).....	79
<b>Tabla 31.</b> Efecto de las interrupciones (Ítem 31) .....	80
<b>Tabla 32.</b> Previsibilidad de las tareas (Ítem 32).....	80
<b>Tabla 33.</b> Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4).....	81

<b>Tabla 34.</b> Cantidad de trabajo (Ítem 26) .....	81
<b>Tabla 35.</b> Dificultad del trabajo (Ítem 28).....	81
<b>Tabla 36.</b> Necesidad de ayuda (Ítem 29).....	82
<b>Tabla 37.</b> Demandas Psicológicas (Número de funcionarios de cada nivel de riesgo).....	84
<b>Tabla 38.</b> Demandas Psicológicas (Parámetros estadísticos).....	84
<b>Tabla 39.</b> Capacidades requeridas. (Ítem 33a) .....	85
<b>Tabla 40.</b> Capacidades requeridas. (Ítem 33b).....	85
<b>Tabla 41.</b> Capacidades requeridas. (Ítem 33c) .....	85
<b>Tabla 42.</b> Capacidades requeridas. (Ítem 33d).....	86
<b>Tabla 43.</b> Capacidades requeridas. (Ítem 33e) .....	86
<b>Tabla 44.</b> Requerimiento de trato con personas (Ítem 33f).....	86
<b>Tabla 45.</b> Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34a).....	87
<b>Tabla 46.</b> Ocultación de las emociones ante sus subordinados (Ítem 34b).....	87
<b>Tabla 47.</b> Ocultación de las emociones ante sus compañeros (Ítem 34c).....	87
<b>Tabla 48.</b> Ocultación de las emociones ante las personas fuera de la empresa (Ítem 34d)....	88
<b>Tabla 49.</b> Exposiciones a situaciones de impactos emocionales (Ítem 35).....	88
<b>Tabla 50.</b> Demandas de respuestas emocionales (Ítem 36).....	89
<b>Tabla 51.</b> Variedad y Contenido de Trabajo (No. de funcionarios de cada nivel de riesgo) 90	
<b>Tabla 52.</b> Variedad y Contenido de Trabajo (Parámetros estadísticos) .....	90
<b>Tabla 53.</b> Trabajo rutinarios (Ítem 37) .....	90
<b>Tabla 54.</b> Sentido del trabajo (Ítem 38).....	91
<b>Tabla 55.</b> Contribuciones del trabajo (Ítem 39) .....	91
<b>Tabla 56.</b> Reconocimientos del trabajo por los superiores (Ítem 40a).....	91

<b>Tabla 57.</b> Reconocimientos del trabajo por los compañeros (Ítem 40b).....	92
<b>Tabla 58.</b> Reconocimiento del trabajo (Ítem 40c).....	92
<b>Tabla 59.</b> Reconocimientos del trabajo (Ítem 40d).....	92
<b>Tabla 60.</b> Participación y Supervisión (Número de funcionarios de cada nivel de riesgo) ....	94
<b>Tabla 61.</b> Participación y Supervisión (Parámetros estadísticos) .....	94
<b>Tabla 62.</b> Grado de participación (Ítem 11a) .....	95
<b>Tabla 63.</b> Grado de participación (Ítem 11b) .....	95
<b>Tabla 64.</b> Grado de participación (Ítem 11c) .....	96
<b>Tabla 65.</b> Grado de participación (Ítem 11d) .....	96
<b>Tabla 66.</b> Grado de participación (Ítem 11e) .....	96
<b>Tabla 67.</b> Grado de participación (Ítem 11f).....	97
<b>Tabla 68.</b> Grado de participación (Ítem 11g) .....	97
<b>Tabla 69.</b> Control realizado por un superior (Ítem 12a).....	97
<b>Tabla 70.</b> Control realizado por un superior (Ítem 12b) .....	98
<b>Tabla 71.</b> Control realizado por un superior (Ítem 12c).....	98
<b>Tabla 72.</b> Control realizado por un superior (Ítem 12d) .....	98
<b>Tabla 73.</b> Interés por el Trabajador y Compensación (No. funcionarios - nivel de riesgo). 100	
<b>Tabla 74.</b> Interés por el Trabajador y Compensación (Parámetros estadísticos) .....	100
<b>Tabla 75.</b> Información proporcionada al trabajador (Ítem 13a) .....	100
<b>Tabla 76.</b> Información proporcionada al trabajador (Ítem 13b).....	101
<b>Tabla 77.</b> Información proporcionada al trabajador (Ítem 13c) .....	101
<b>Tabla 78.</b> Información proporcionada al trabajador (Ítem 13d).....	101
<b>Tabla 79.</b> Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41).....	102

<b>Tabla 80.</b> Valoración de la formación (Ítem 42).....	102
<b>Tabla 81.</b> Equilibrio entre los esfuerzos y las recompensas (Ítem 43).....	102
<b>Tabla 82.</b> Satisfacción con el salario (Ítem 44).....	103
<b>Tabla 83.</b> Desempeño del Rol (Número de funcionarios de cada nivel de riesgo).....	104
<b>Tabla 84.</b> Desempeño del Rol (Parámetros estadísticos).....	105
<b>Tabla 85.</b> Ambigüedad del Rol (Ítem 14a).....	105
<b>Tabla 86.</b> Ambigüedad del Rol (Ítem 14b).....	106
<b>Tabla 87.</b> Ambigüedad del Rol (Ítem 14c).....	106
<b>Tabla 88.</b> Ambigüedad del Rol (Ítem 14d).....	106
<b>Tabla 89.</b> Ambigüedad del Rol (Ítem 14e).....	107
<b>Tabla 90.</b> Ambigüedad del Rol (Ítem 14f).....	107
<b>Tabla 91.</b> Conflicto de Rol (Ítem 15a).....	107
<b>Tabla 92.</b> Conflicto de Rol (Ítem 15b).....	108
<b>Tabla 93.</b> Conflicto de Rol (Ítem 15c).....	108
<b>Tabla 94.</b> Conflicto de Rol (Ítem 15d).....	109
<b>Tabla 95.</b> Sobrecarga de Rol (Ítem 15e).....	109
<b>Tabla 96.</b> Relaciones y el apoyo social (Número de funcionarios de cada nivel de riesgo) .	111
<b>Tabla 97.</b> Relaciones y Apoyo Social (Parámetros estadísticos).....	111
<b>Tabla 98.</b> Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16).....	111
<b>Tabla 99.</b> Apoyo social instrumental de las distintas fuentes (Ítem 16b).....	112
<b>Tabla 100.</b> Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16c).....	112
<b>Tabla 101.</b> Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16d).....	113
<b>Tabla 102.</b> Calidad de las relaciones (Ítem 17).....	113

<b>Tabla 103.</b> Exposición de conflictos interpersonales (Ítem 18a) .....	113
<b>Tabla 104.</b> Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18b) .....	114
<b>Tabla 105.</b> Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18c) .....	114
<b>Tabla 106.</b> Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18d) .....	114
<b>Tabla 107.</b> Gestión de las empresas en situaciones de conflicto (Ítem 19).....	115
<b>Tabla 108.</b> Exposición a la discriminación (Ítem 20) .....	115
<b>Tabla 113.</b> Valoración Resumen de la Exposición .....	119
<b>Tabla 114.</b> Valoración del Plan de Intervención .....	128
<b>Tabla 115.</b> Resumen de los Factores de Riesgo Psicosocial muy elevado .....	128
<b>Tabla 116.</b> Plan de Intervención - Participación y Supervisión (PS).....	129
<b>Tabla 117.</b> Plan de Intervención - Desempeño del Rol (DR).....	130
<b>Tabla 118.</b> Plan de Intervención - Carga del Trabajo (CT).....	131
<b>Tabla 119.</b> Plan de Intervención - Interés por el Trabajador y Compensación (ITC).....	132
<b>Tabla 120.</b> Plan de Intervención - Relaciones y el Apoyo Social (RAS).....	133
<b>Tabla 121.</b> Plan de Intervención - Demandas Psicológicas (DP).....	133
<b>Tabla 122.</b> Plan de Intervención - Variedad y Contenido del Trabajo (VC) .....	134
<b>Tabla 109.</b> Factores de Riesgos Muy Elevados.....	148
<b>Tabla 110.</b> Factores de Riesgos Elevados .....	149
<b>Tabla 111.</b> Factores de Riesgos Moderados .....	150
<b>Tabla 112.</b> Factores de Riesgos en Situación Adecuada.....	151

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Tasa de participación .....	62
<b>Figura 2.</b> Áreas de Trabajo.....	63
<b>Figura 3.</b> Puesto o Cargo.....	63
<b>Figura 4.</b> Antigüedad en la Institución.....	64
<b>Figura 5.</b> Género .....	64
<b>Figura 6.</b> Edad del funcionario.....	64
<b>Figura 7.</b> Valoración y resumen del nivel de exposición .....	65
<b>Figura 8.</b> Tiempo del Trabajo (TT).....	66
<b>Figura 9.</b> Autonomía (AU).....	69
<b>Figura 10.</b> Carga del Trabajo (CT).....	75
<b>Figura 11.</b> Demandas Psicológicas (DP).....	84
<b>Figura 12.</b> Variedad y Contenido de Trabajo (VC) .....	89
<b>Figura 13.</b> Participación y Supervisión (PS).....	94
<b>Figura 14.</b> Interés por el Trabajador y Compensación (ITC).....	99
<b>Figura 15.</b> Desempeño del Rol (DR) .....	104
<b>Figura 16.</b> Relaciones y el apoyo social (RAS) .....	110
<b>Figura 17.</b> Gráfico - Factores de Riesgo Muy Elevado.....	148
<b>Figura 18.</b> Gráfico - Factores de Riesgo Elevado .....	149
<b>Figura 19.</b> Gráfico - Factores de Riesgo Moderado.....	150
<b>Figura 20.</b> Gráfico - Factores de Riesgo en Situación Adecuada .....	151

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación, es el resultado de las evaluaciones de los Factores de Riesgos Psicosociales, a los que se encuentran expuestos los funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental (DNPCA) y otras áreas del Ministerio del Ambiente, mediante la utilización del método FPSICO 4.0, la mencionada institución pública tiene una población de 776 funcionarios, en las oficinas centrales ubicadas en Quito, de los cuales se ha tomado una muestra representativa de 40 funcionarios, principalmente en las áreas donde se concentra la mayor carga laboral, en las cuales los funcionarios podrían estar afectados por factores de riesgo psicosocial. Se realizaron encuestas sociodemográficas tomando en cuenta las variables independientes como son: áreas de trabajo, cargo o puesto, antigüedad en la institución, sexo, edad del funcionario. Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se procedió a aplicar el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Luego de ingresadas las respuestas en el sistema operativo FPSICO 4.0, se obtuvo el Informe Agrupado con los siguientes resultados: **Tiempo del Trabajo (TT):** De 40 funcionarios encuestados, 31 funcionarios (77.5%), están en una condición psicosocial adecuada, debido a que comparten su tiempo, en actividades laborales, familiares y sociales; **Autonomía (AU):** De 40 funcionarios encuestados, 33 funcionarios (82.5%), se encuentran en condición psicosocial adecuada, debido a que pueden gestionar y tomar sus propias decisiones con respecto a sus actividades laborales y procedimientos relacionados con la organización del trabajo; **Carga del Trabajo (CT):** De 40 funcionarios encuestados, 19 funcionarios (47.5%), se encuentran en riesgo psicosocial muy elevado, debido a que tienen una considerable carga de trabajo y presión de tiempo; **Demandas Psicológicas (DP):** De 40 funcionarios encuestados, 23 funcionarios (57.5%), demuestran que se encuentran en condición psicosocial aceptable, debido a que las actividades laborales no afectan a las emociones de los trabajadores; **Variedad y Contenido de Trabajo (VC):** De 40 funcionarios encuestados, 28 funcionarios (70%), están en condición psicosocial adecuada, debido a que los técnicos tienen la sensación de que su trabajo es importante y tiene reconocimiento para las autoridades del Ministerio del Ambiente y para la sociedad. **Participación y Supervisión (PS):** De 40 funcionarios encuestados, 24 funcionarios (60%), están en riesgo psicosocial muy elevado, debido a que los funcionario no tienen participación en aspectos relevantes del Ministerio del Ambiente; **Interés por el Trabajador y Compensación (ITC):** De 40 funcionarios encuestados, 14 funcionarios (35%), están en riesgo psicosocial muy elevado, debido a que el Ministerio del Ambiente no manifiesta interés ni preocupación por los funcionarios en referencia a posibles ascensos, formación profesional, cursos de capacitación, estabilidad laboral y compensaciones; **Desempeño de Rol (DR):** De 40 funcionarios encuestados, 20 funcionarios (50%), están en riesgo psicosocial muy elevado, debido a la sobrecarga de rol, conflicto de rol, claridad de rol; **Relaciones y Apoyo Social (RAS):** De 40 funcionarios encuestados, 27 funcionarios (67.5%), están en condición psicosocial adecuada, debido a que en el Ministerio del Ambiente existen buenas relaciones interpersonales y buen clima laboral. Mediante la aplicación del método FPSICO 4.0, se logró evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, y se elaboró un Plan de Intervención, con las medidas preventivas y correctivas.

**Palabras Clave:** Evaluación; Factores de Riesgo Psicosocial; Método FPSICO versión 4.0; Ministerio del Ambiente de Ecuador; Plan de Intervención; Medidas preventivas y correctivas.

## ABSTRACT

This research project is the result of evaluations of Psychosocial Risk Factors, to which officials of the National Directorate for the Prevention of Environmental Pollution (DNPCA) and other areas of the Ministry of the Environment are exposed, through the Using the FPSICO 4.0 method, the aforementioned public institution has a population of 776 officials, at the central offices located in Quito, from which a representative sample of 40 officials has been taken, mainly in the areas where the greatest workload is concentrated, in which officials could be affected by psychosocial risk factors. Sociodemographic surveys were carried out taking into account the independent variables such as: areas of work, position or position, seniority in the institution, sex, age of the official. For the evaluation of psychosocial risk factors, the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire was applied. After entering the responses in the FPSICO 4.0 operating system, the Grouped Report was obtained with the following results: Work Time (TT): Of 40 surveyed officials, 31 officials (77.5%), demonstrate that they are in an adequate psychosocial condition, because they share their time, in work, family and social activities; Autonomy (AU): Of 40 surveyed officials, 33 officials (82.5%) are in adequate psychosocial condition, because they can manage and make their own decisions regarding their work activities and procedures related to work organization; Workload (TC): Of 40 surveyed officials, 19 officials (47.5%) are at very high psychosocial risk, due to having a considerable workload and time pressure; Psychological Demands (PD): Of 40 surveyed officials, 23 officials (57.5%), demonstrate that they are in an acceptable psychosocial condition, because work activities do not affect the emotions of workers; Variety and Work Content (CV): Of 40 surveyed officials, 28 officials (70%), are in adequate psychosocial condition, because the technicians feel that their work is important and is recognized by the authorities of the Ministry of the Environment and for society. Participation and Supervision (PS): Of 40 surveyed officials, 24 officials (60%) are at very high psychosocial risk, because the officials do not have participation in relevant aspects of the Ministry of the Environment; Interest for the Worker and Compensation (ITC): Of 40 surveyed officials, 14 officials (35%) are at very high psychosocial risk, because the Ministry of the Environment does not express interest or concern for the officials in reference to possible promotions, vocational training, training courses, job stability and compensation; Role Performance (DR): Of 40 surveyed officials, 20 officials (50%) are at very high psychosocial risk, due to role overload, role conflict, role clarity; Relations and Social Support (RAS): Of 40 surveyed officials, 27 officials (67.5%), are in adequate psychosocial condition, because in the Ministry of the Environment there are good interpersonal relationships and a good work environment. Through the application of the FPSICO 4.0 method, it was possible to evaluate the psychosocial risk factors to which the DNPCA officials of the Ministry of the Environment are exposed, and an Intervention Plan was prepared, with preventive and corrective measures.

**Key Words:** Evaluation; Psychosocial Risk Factors; FPSICO method version 4.0; Ecuador Ministry of the Environment; Intervention Plan; Preventive and corrective measures.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCION

### 1.1. El Problema de Investigación

#### 1.1.1. Planteamiento del Problema

¿La evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los funcionarios del Ministerio del Ambiente, mediante la aplicación de la metodología de evaluación FPSICO versión 4.0, permitirá establecer un Plan de Intervención, con las medidas preventivas y correctivas?

##### 1.1.1.1. Diagnóstico del Problema

El Ministerio del Ambiente es el organismo del Estado ecuatoriano encargado de generar las políticas ambientales, programas para el cuidado de los ecosistemas terrestres y marinos, así como también el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales. Regula las normas sobre calidad ambiental, con un manejo de los recursos naturales basado en la conservación y el uso adecuado de la biodiversidad, a nivel nacional.

##### **Misión**

“Ejercer de forma eficaz, eficiente y transparente la rectoría de la gestión ambiental, garantizando una relación armónica entre los ejes económicos, social, y ambiental que asegure el manejo sostenible de los recursos naturales estratégicos”. (MAE, 2019)

## **Visión**

“Ministerio del Ambiente transparente y eficiente para promover y proteger el uso sustentable de los recursos naturales del Ecuador”. (MAE, 2019)

La investigación se realizó en la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, como parte fundamental del Ministerio del Ambiente, es la responsable de analizar y evaluar Estudios de Impacto Ambiental y Planes de Manejo Ambiental, emisión de Licencias Ambientales, para la ejecución de proyectos estratégicos, en los Sectores Hidrocarburífero, Minero, Hidroeléctrico y otros sectores a nivel nacional.

La Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental es la responsable de la emisión de las Licencias Ambientales para proyectos, obras o actividades considerados de mediano o alto impacto y riesgo ambiental, siendo de carácter obligatorio, liderado por el Ministerio del Ambiente. Por el alto nivel de responsabilidad para los funcionarios, se ha identificado que existe elevada carga de trabajo, por consiguiente alto nivel de estrés y desgaste ocupacional, motivo por el cual, se ha considerado realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los funcionarios de la DNPCA y elaborar un Plan de Intervención para reducir y controlar las posibles afectaciones a la salud física y mental de los funcionarios.

Durante varias décadas los científicos han dedicado sus esfuerzos en el estudio e investigación sobre las consecuencias físicas y psicosociales que genera el desgaste ocupacional, se han referido de forma distinta para nombrar al mismo fenómeno sin llegar aún a una denominación única. Entre los nombres frecuentemente empleados destacan: Síndrome de Burnout, Desgaste Profesional, Desgaste Ocupacional, Síndrome de Agotamiento Profesional. (Hernández Guzmán, Aranda Beltrán, & Candelas Ángel, 2019).

### **1.1.1.2. Pronóstico**

Mediante la aplicación del Método FPSICO4.0 se pronostica identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales a los que podrían estar expuestos los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, y que serían la posible causa de afectaciones en el bienestar físico, psicológico o social de los funcionarios públicos, como consecuencia del desarrollo de sus actividades.

Luego de la implementación del cuestionario del Método FPSICO 4.0, a los funcionarios del Ministerio del Ambiente se estima obtener los siguientes resultados:

En cuanto al tiempo de trabajo se asume que los funcionarios podrían estar en una situación adecuada, debido a que pueden desarrollar sus actividades laborales durante la semana, compaginando su tiempo libre los sábados, domingos y días feriados, con los familiares y amigos.

En referencia al factor Autonomía se estima que los funcionarios podrían encontrarse en una situación adecuada, debido a que pueden tomar sus propias decisiones y gestionar aspectos de sus actividades diarias, como también sobre procedimientos y organización del trabajo.

En cuanto a la carga de trabajo se considera que los funcionarios podrían estar en riesgo psicosocial muy elevado, debido a la cantidad de trabajo pendiente, para la evaluación de los Estudios de Impacto Ambiental y Planes de Manejo Ambiental, al limitado el tiempo para el cumplimiento de sus tareas, a la permanente atención al computador sin realizar pausas activas y la responsabilidad que implica el Licenciamiento Ambiental de los proyectos estratégicos del país.

En referencia a las demandas psicológicas se presume que los funcionarios estarían en situación aceptable, debido a que el sistema cognitivo no se ve afectado en gran medida en función de los requerimientos del trabajo, en cuanto al manejo de información, conocimientos, planificación,

iniciativas, etc. Por otra parte, el desempeño de las labores diarias no afecta a las emociones y sentimientos del trabajador.

En referencia al contenido de trabajo, se puede estimar que los funcionarios se encontrarían en una situación adecuada, debido a que tienen una sensación de su trabajo es significativo y reconocido, además se encuentran comprometidos con la conservación del ambiente y con el Ministerio del Ambiente, lo que representa un valor agregado para el trabajador, más allá de las compensaciones económicas.

En referencia a la Supervisión, se presume que los funcionarios del Ministerio del Ambiente podrían estar en riesgo psicosocial muy elevado, debido a que indican que Directores y Coordinadores ejercen mucha presión sobre los Técnicos, para el cumplimiento de sus procesos.

En cuanto al factor Interés por los trabajadores y compensaciones, es posible que los funcionarios estén en riesgo psicosocial muy elevado, debido a que el Ministerio del Ambiente no demuestra interés por los ascensos, capacitación y desarrollo del nivel profesional de los funcionarios, así como por la estabilidad laboral y compensaciones.

En referencia al desempeño del rol se considera que los funcionarios podrían estar en riesgo psicosocial muy elevado, debido a que en ocasiones tienen que desarrollar actividades que no están dentro de sus funciones como apoyo a otros sectores, lo que ocasiona retraso en el cumplimiento de sus responsabilidades y problemas relacionados con el cumplimiento de las metas de cada trabajador, además involucra aspectos importantes como: lineamientos claros de rol, problemas de rol y carga de rol.

En cuanto a las relaciones y apoyo social se considera que los funcionarios podrían estar en una situación adecuada, puesto que en el Ministerio del Ambiente existen buenas relaciones interpersonales entre los compañeros y buen clima laboral.

### **1.1.1.3. Control Pronóstico**

La información del Pronóstico podrá encaminar las acciones importantes que se deberán tomar para controlar y mejorar los factores de riesgo psicosocial, que se encuentran afectando a los funcionarios del Ministerio del Ambiente.

Para controlar los niveles de los riesgos psicosociales actuales en el entorno laboral, en las áreas que integran el Ministerio del Ambiente, es necesario realizar evaluaciones, mediante la utilización de metodologías que nos permita identificar los factores de riesgo psicosocial, para de esta manera proponer Planes de Intervención, con las medidas preventivas recomendadas para disminuir los riesgos psicosociales.

Sobre la base de los resultados obtenidos de las evaluaciones psicosociales realizadas a los funcionarios, se debe mantener un seguimiento continuo de las medidas preventivas o correctivas, con el fin de eliminar o mitigar los riesgos psicosociales, integrando a los Técnicos, con los Coordinadores, Directores, Subsecretarios y Ministro del Ambiente.

## **OBJETIVOS**

### **1.1.2. OBJETIVO GENERAL**

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental del Ministerio del Ambiente, mediante la aplicación de la metodología de evaluación FPSICO versión 4.0, y establecer un Plan de Intervención, con las medidas preventivas y correctivas.

### **1.1.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Determinar la información sociodemográfica y laboral a través de la aplicación de una encuesta que permita relacionar los resultados, con los datos sociodemográficos.
- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental del Ministerio del Ambiente, aplicando la metodología de evaluación FPSICO versión 4.0, con la finalidad de tener una visión general de los riesgos psicosociales que pueden estar afectando a la salud de los funcionarios.
- Desarrollar un Plan de Intervención, mediante matrices, con el detalle de las medidas preventivas y correctivas que permitan eliminar o controlar los riesgos psicosociales.

### **1.1.4. JUSTIFICACIONES**

#### **1.1.4.1. Teórica**

El Ministerio de Ambiente se encuentra en emergencia, conforme lo indicaba Marcelo Mata, ex titular de esa Cartera de Estado, según lo dispuesto en un Acuerdo Ministerial, motivo por el cual, planificaron realizar la contratación de más personal, para realizar cambios emergentes y agilizar el nuevo instructivo para simplificar procesos. (Hora, 2020).

El ex Ministro de Ambiente manifestó que la declaración de emergencia es una acción positiva ante el tiempo excesivo en el otorgamiento de Licencias Ambientales y Registros Ambientales. (Hora, 2020).

Según lo señalado en el periódico La Hora, actualmente una Licencia Ambiental en el Sector Eléctrico tardaba aproximadamente unos 477 días en otorgarse, unos 579 días en el Sector Minero

y en el Sector Petrolero, alrededor de 557 días. El principal objetivo, según lo señalado por el ex Ministro Mata, es que el trámite de Licenciamiento Ambiental, con los procesos y reglamentos de estandarización tenga un tiempo de duración de 180 días. (Hora, 2020).

En referencia a los factores de riesgo psicosocial, está presente la posibilidad de que se ocasionen circunstancias de desequilibrio en la psiquis de los funcionarios, generada por aspectos negativos del entorno laboral, ocasionando graves daños en el bienestar físico y psicológico de los servidores públicos.

La presión de las autoridades del Ministerio del Ambiente, para agilizar los procesos de Licenciamiento Ambiental y Registros Ambientales, sumados a la excesiva carga de trabajo y falta de personal, pueden desencadenar afectaciones psicosociales, como estrés laboral, acoso sexual, acoso laboral, agresión psicológica, burnout, violencia laboral, agotamiento profesional, ausentismo, etc.

Por otra parte, puede ocasionar distintas molestias de salud presentando, patologías como dolores de cabeza, úlceras gástricas, depresión, malestar por inconformidad, falta de motivación, sin anhelos de superación e incluso pueden ser el causante de accidentes de trabajo, lo que puede llevar al individuo a tomar decisiones serias en su vida, que le puede llevar al suicidio.

Con estos antecedentes, es imperativa la necesidad de evaluar los factores psicosociales, a los cuales están expuestos los funcionarios del Ministerio del Ambiente, por medio de la implementación del método de evaluación FPSICO4.0, para mejorar las condiciones laborales, personales y sociales de los funcionarios de esta Cartera de Estado.

#### **1.1.4.2. Metodológica**

La metodología aplicada en la investigación se denomina Metodología de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales FPSICO versión 4.0 editada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), mediante el formato de Aplicación Informática para la Prevención (AIP). Se trata de una versión actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO 3.1 del INSST, que fue desarrollada en base a las “Notas Técnicas de Prevención - NTP 443: Factores psicosociales: Metodología de Evaluación” y actualizada por la NTP 926. El FPSICO 4.0 es una herramienta diseñada para que sea administrada de manera informática, pudiendo ser también aplicada en formato impreso.

“El ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. No obstante, deberá estudiarse la adecuación de este método a la organización y a los objetivos preventivos que se pretendan alcanzar en cada caso (evaluación inicial del riesgo psicosocial, comprobación de la eficacia de una intervención, modificación de condiciones de trabajo, etc.).” (INSST, 2018, pág. 5).

“Aunque a partir de este método es posible obtener resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente, no se aconseja la utilización de datos individualizados, debido a la naturaleza de la información que se desea obtener. Y esto tanto porque el objetivo de este método implica el trabajo con datos colectivos, como por garantizar la veracidad de las respuestas de los trabajadores y por razones deontológicas o ética profesional. Así pues, se recomienda establecer las unidades mínimas de análisis a partir de variables como el departamento, el sector o una determinada categoría profesional.” (INSST, 2018).

En concordancia con lo señalado por el INSST, no es adecuado tomar datos individuales porque podríamos estar sesgando los datos reales de la investigación, además puede ser que las personas

por razones personales puedan provocar variaciones en los resultados de la encuesta, por esta razón se recomienda utilizar datos grupales de la población, entre mayor sea el tamaño de la muestra de la población, tendremos mejores resultados y así podremos establecer las unidades mínimas de análisis a partir de variables como: Dirección, sector estratégico, cargo en la organización, categoría profesional, etc.

Se aplicó la metodología FPSICO versión 4.0, por ser una metodología elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, está verificada, es científica, está estandarizada, reconocida por las autoridades laborales de España, es utilizada en muchos países, muchas empresas han aplicado este método, está reconocido por patrones y trabajadores en el ámbito laboral.

La metodología FPSICO 4.0, es muy difundida debido a que en la actualidad el programa se descarga de manera gratuita de la página del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un método de evaluación que no requiere mucho tiempo de evaluación y representa bajos costos para su aplicación en las empresas u organizaciones.

“Aunque este es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa que posibiliten la optimización de los recursos humanos y, por ende, de la organización.” (INSST, 2018, pág. 5).

### **1.1.4.3. Práctica**

Mediante la aplicación de la metodología FPSICO 4.0, podemos evaluar el estado psicosocial actual de los funcionarios, adicionalmente con los resultados obtenidos, podremos elaborar Planes de Intervención, con la finalidad de realizar cambios organizacionales en la Dirección Nacional de

Prevención de la Contaminación Ambiental y luego en todas las Direcciones Nacionales y Provinciales, del Ministerio del Ambiente, lo cual permitirá optimizar los recursos humanos y mejorar las condiciones laborales de los funcionarios y la gestión de los procesos en dicha Cartera de Estado.

“Así pues, el interés primordial es la utilidad práctica de esta herramienta diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en el ámbito psicosocial.” (INSST, 2018, pág. 5).

Para nuestra investigación se ha seleccionado el Método FPSICO versión 4.0, debido a que es una herramienta que nos permitirá realizar un análisis del estado psicosocial de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, riesgos psicosociales que podrían afectar de manera negativa a la salud y seguridad de los funcionarios.

#### **1.1.4.4. Relevancia social**

El Comité compuesto por la OIT/OMS definió en 1984, el concepto de factores psicosociales como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los funcionarios como al desarrollo del trabajo” (INSHT, 2012, pág. 1).

“Pero ¿qué entendemos por riesgos Psicosociales? Recordemos son aquellos que se relacionan con la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual. Lo que conocemos como “estrés”. Aquellas situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, teniendo capacidad de

afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador/a”. (Martínez, 2018).

El clima laboral está ligado a un aspecto social del entorno del trabajador, desafortunadamente son aspectos que también afectan a la salud de los funcionarios y también a su desarrollo productivo, lo que también afecta a las actividades relacionadas con la organización. (Abello Bolívar & Lozano Torres, 2013).

Las empresas u organizaciones son las responsables de minimizar, controlar o eliminar los riesgos laborales, con la finalidad de reducir los índices de accidentabilidad y enfermedades ocupacionales en sus colaboradores, sin embargo, es importante considerar los riesgos psicosociales, aunque son en gran parte intangibles, también afectan en gran medida la calidad de vida de los funcionarios y su entorno social.

La valoración de factores de riesgos psicosociales, es un tema prioritario en la salud de los trabajadores. En las condiciones actuales de las instituciones públicas, los riesgos psicosociales son la causa de importantes enfermedades laborales, por esta razón es fundamental tomarlos en cuenta, ya que si no existe un adecuado control y seguimiento, pueden generar verdaderos problemas para el personal que labora en el Ministerio del Ambiente.

Por otra parte, la valoración de los factores de riesgo psicosocial, generan varios beneficios tales como:

- Aumento de la cantidad y calidad de trabajo productivo en la organización.
- Motiva a la participación directa de todos los colaboradores de la organización.
- Mejora el clima laboral.

Adicionalmente evita efectos negativos tales como:

- A corto plazo el estrés, que puede afectar a diversos aspectos como: salud física, psicológica y social.
- A largo plazo puede ocasionar graves enfermedades como: enfermedades gastrointestinales, enfermedades respiratorias, afectaciones cardiovasculares, enfermedades del sistema inmunológico, enfermedades dermatológicas, afectaciones en el sistema endócrino, lesiones músculos esqueléticas, afectación a la salud mental, entre otras. (SMSEcuador, 2017).

#### **1.1.4.5. Obligatoriedad jurídica**

**Constitución de la República del Ecuador:** Indica en el Art. 11 relacionado con los principios de aplicación de derechos, determina la igualdad de todas las personas y la total aplicación de los deberes, derechos y obligaciones. “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”. (Constitución, 2008, pág. 21).

**Constitución de la República del Ecuador:** Indica en el Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Literal 5: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitución, 2008, pág. 101).

**Constitución de la República del Ecuador:** Indica en el Art. 331: “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (Constitución, 2008, pág. 155).

**Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo - Decisión 584:** Capítulo III - Art. 11, Literal b, se manifiesta que “es necesario identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”. (IESS S. G., 2004, pág. 8).

**Decreto Ejecutivo 2393: titulado “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores”,** señala que, “Art. 11.- Obligaciones de los empleadores. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: Numeral 2, Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”. (D.E.2393, 1986).

**Acuerdo Ministerial No. 1404: titulado “Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas”,** señala en su “Art. 1.- El Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo”.

En su Art. 7, se indica que “Los Servicios Médicos de Empresa, serán dirigidos por un Médico General, con experiencia en Salud Ocupacional o Salud Pública (...)”.

En su Art. 9, se indica que “Las empresas que tuvieren Odontólogos, Psicólogos y otros profesionales análogos, se integrarán al Servicio Médico”. (A.M.1404, 1978)

**Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, del Ministerio del Trabajo**, Art. 1.- Objeto.- “El presente acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales.” (MDT, Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, 2017, pág. 4).

**Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, del Ministerio del Trabajo**, señala en su “Art. 9.- Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.” (MDT, Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, 2017, pág. 6).

**Guía para la Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, del Ministerio del Trabajo**, señala: **Ámbito de Aplicación del Programa**.- El programa de prevención de riesgos psicosociales deberá ser implementado por todas las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, que cuenten con más de diez (10) trabajadores y/o servidores.” (MDT, Guía para la implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, 2018, pág. 7).

**Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes e Introducción a la Evaluación, del Ministerio de Relaciones Laborales**, señala que: “(...) los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Un clima laboral autoritario y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo, pero es también el marco propicio para que

aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y el acoso. En este sentido, la prevención comienza a nivel de los factores psicosociales de riesgo. (...)” (MRL, 2013, pág. 5)

“(...) los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia, de acoso laboral o sexual, problemas gastrointestinales (gastritis, úlcera, síndrome de colon irritable, etc.), cardiovasculares (arritmias, presión arterial alta, infartos de miocardio, etc.), mentales (estrés crónico, burnout, depresión, ansiedad, alcoholismo, delirios, esquizofrenia, etc.)” (MRL, 2013, pág. 5).

**El Reglamento referente al Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS, Resolución C.D. 513**, en el Art. 9 señala: “Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.” (IESS, Normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el trabajo., 2016, pág. 11).

**El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (IESS). Resolución C.D. 513**, en su Art. 26 señala: “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”. (IESS, Normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el trabajo., 2016, pág. 115)

**El Reglamento referente al Seguro General de Riesgos del Trabajo (IESS). Resolución C.D. 513**, en sus definiciones señala: “Riesgos Psicosociales.- Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada,

turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.” (IESS, Normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el trabajo., 2016, pág. 138).

**Resolución CD 333 del Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo,** Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICION, ítem a. “Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativa según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros.” (IESS, 2010, pág. 12).

## **1.2. MARCO TEÓRICO**

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

“En la actualidad, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. Quizás sea oportuno tratar de matizarlas.” (Moreno B. , 2011).

#### **1.2.1.1. Factores psicosociales.-**

La definición de los factores psicosociales en el ámbito laboral ha sido tomada en cuenta de manera reciente, posiblemente se ha dado poca relevancia, desde las primeras referencias sobre este tema en 1984, cuando la Organización Internacional del Trabajo publicó un documento titulado "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control". Desde la mencionada

publicación se promueve en la importancia del control de los factores psicosociales, debido a sus efectos negativos sobre la salud de los trabajadores.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo define que "Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos." (OIT, 1986, pág. 11)

De acuerdo a lo señalado por Moreno, los factores psicosociales son descriptivos, es decir que se refieren a la estructura la organización, de las condiciones psicosociales laborales, relaciones interpersonales entre los funcionarios, el clima laboral, la dirección, la coordinación, el diseño del área de trabajo, factores que pueden ser tanto positivos como negativos. (Moreno B. , 2011).

Por otra parte, según Moreno, los factores psicosociales de riesgo son predictivos, es decir que las condiciones de las organizaciones tienen la posibilidad de tener efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, cuando actúan como factores que ocasionan tensión y estrés laboral. (Moreno B. , 2011).

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” (OIT, 1984, pág. 12).

### **1.2.1.2. Factores psicosociales de riesgos.-**

“**Factores psicosociales de riesgos.-** son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica.” (MRL, 2013, pág. 4).

“Los factores de riesgo psicosocial son condiciones que influyen en la aparición de estrés laboral que afecta la salud de los trabajadores, lo cual ha aumentado la prevalencia en este grupo poblacional colombiano; por lo tanto, esto exige por parte del Estado la revisión y establecimiento de leyes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores psicosociales, a través de un conjunto de instrumentos diseñados para este fin.” (Osorio, 2011).

En 1984 la Organización Internacional del Trabajo definió a los factores de riesgo psicosocial o peligros psicosociales, como “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización, las capacidades, las necesidades, la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden en función de las percepciones y la experiencia tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.” (OIT, 2016, pág. 3).

### **1.2.1.3. Riesgos psicosociales laborales.-**

“**Riesgo psicosocial laboral.-** son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave a la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (MRL, 2013, p. 5).

“En prevención de riesgos laborales, denominamos factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación que es la pérdida o alteración de la razón o los sentidos, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que son conocidas popularmente como **estrés** y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.” (ISTAS, 2015).

Los riesgos psicosociales son circunstancias que se presentan por una deficiente organización, por la presión para la gestión de las tareas, por relaciones interpersonales negativas con los jefes o compañeros en el entorno laboral, que puede ocasionar importantes daños a la salud física y mental de los funcionarios de las instituciones públicas.

Por otra parte los factores de riesgo psicosocial son factores de riesgo que se originan en el ambiente laboral y que generan síntomas negativos en la salud de los funcionarios, a nivel fisiológico como enfermedades neuroendocrinas, gastrointestinales, etc. y psicológicos como estrés, depresión, baja autoestima, apatía, ansiedad, nerviosismo, etc.

### **Principales Riesgos Psicosociales.-**

Dentro de los principales riesgos psicosociales que se presentan en el ámbito laboral están, el estrés, la violencia, el Moobing o acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, el burnout o desgaste profesional, conflicto trabajo-familia, trabajo emocional, entre otros, los mismos que generan significativos efectos sobre la salud y sobre la calidad de vida de los funcionarios.

A continuación se describen las principales características de los riesgos psicosociales antes mencionados:

#### **a. Estrés.**

Posiblemente el estrés es el riesgo psicosocial más común que se presenta en el entorno laboral, debido a las presiones de la organización, de las autoridades, la carga de trabajo y en muchas ocasiones al límite de tiempo para el cumplimiento de las tareas.

Según la Comisión Europea describe al estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o

nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación, de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos." (Moreno J. B., 2010, pág. 22)

“Cabe aquí la pregunta de que si el estrés es bueno o malo para el trabajador. Se ha hablado también de que existe un estrés positivo (eustress) y un estrés negativo (distress). El primero funciona bajo la premisa de que el estrés sirve para ayudar al trabajador a realizar mejor su trabajo y la segunda a perjudicarlo, es decir, inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo probando un incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, entre otros) que hace aumentar la productividad. No obstante, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento. (Olivares, 2009) El modelo de Selye ayuda a comprender de mejor manera este concepto. En su modelo, la última fase se denomina Fase de agotamiento, en la cual el trabajador se ve agotado por estar sometido a períodos prolongados de tiempo al estrés.” (Vaca Meneses, 2014).

#### **b. Violencia laboral.**

En el ambiente laboral en ocasiones se presenta el abuso de poder en las personas que están al frente de la organización, posiblemente se da este abuso de poder debido a las exigentes metas que tienen que cumplir en los Planes Operativos Anuales (POA), lo que les obliga a los superiores a presionar al personal que se encuentra a su cargo.

En ciertas ocasiones los patrones aplican violencia laboral, de manera inconsciente y en ocasiones de manera predeterminada, mediante maltratos, amenazas verbales o escritas, intimidaciones, advertencias de no renovación de los contratos o despidos intempestivos,

afectando de manera significativa la estabilidad emocional, la estabilidad laboral, el bienestar físico y mental de los funcionarios públicos.

“La OIT (2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.” (Moreno J. B., 2010, pág. 27).

“La OMS (Krug et al., 2002) la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación.” (Moreno J. B., 2010, pág. 27).

### **c. Moobing o acoso laboral**

Actualmente el moobing o acoso laboral es calificado como uno de los más importantes riesgos laborales entre los servidores públicos. Según Hoel, Rayner y Cooper (1999), el moobing o acoso laboral es un tema importante de investigación, debido a que ocasionan serios problemas laborales. (Moreno J. B., 2010, pág. 32)

“El número creciente de casos aparecidos en la prensa ha aumentado el interés social hacia el problema y la preocupación legal por el tema, hasta el punto que ya existen sentencias que consideran el acoso psicológico como un delito penal (Juzgado de lo Penal Número 1 de Jaén, septiembre de 2006)”. (Moreno J. B., 2010, pág. 32)

“El acoso laboral es sancionado en el país con visto bueno y despido, según la Ley Orgánica Reformativa del Servicio Público y al Código de Trabajo, que busca prevenir este tipo de conductas en la oficina.” (Huancavilca, 2018).

#### **d. Acoso sexual**

Una de las formas de la violencia laboral, es el llamado acoso sexual, en el entorno laboral es muy frecuente el acoso sexual desde los niveles jerárquicos altos hacia los niveles jerárquicos bajos o entre funcionarios del mismo nivel jerárquico. También puede haber acoso sexual cuando un jefe o compañero de trabajo hace requerimientos sexuales con amenazas o mediante intimidación. Cabe mencionar que el acoso sexual puede afectar a personas de ambos sexos.

Con la finalidad de controlar este riesgo psicosocial, es importante capacitar al personal masculino y femenino, para dar a conocer las consecuencias laborales y legales de la realización de esta mala conducta y motivar a las víctimas a romper el silencio, acusando a sus agresores sin importar el nivel jerárquico y asegurándole su estabilidad laboral.

En el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal (COIP) (2014) establece que:

“**Acoso sexual.**— La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.” (COIP, 2014, pág. 28)

#### **e. Inseguridad Contractual**

La Inseguridad Contractual, también conocida como inseguridad laboral es otro de los riesgos psicosociales laborales, ocasionada por la preocupación de los funcionarios públicos por su estabilidad laboral, frente a un posible desempleo en el futuro.

En las instituciones públicas existen cambios de autoridades por disposiciones gubernamentales, las nuevas autoridades designadas son los Ministros de las Carteras de Estado, estos a su vez seleccionan a sus colaboradores como Viceministros, Subsecretarios, Directores Nacionales, Directores Provinciales y demás funcionarios. Estos cambios de autoridades ocasionan rotación de personal, mediante despidos intempestivos y nuevas contrataciones de personal, generando inestabilidad laboral, desencadenando afectaciones psicológicas como estrés, ansiedad, ausentismo e incumplimiento de sus responsabilidades.

#### **f. Burnout - Desgaste profesional**

El síndrome de desgaste profesional o Burnout, es uno de los riesgos psicosociales ocasionado por un estrés laboral crónico, produce síntomas como una profunda fatiga, una sensación de fracaso e incompetencia, falta de interés en la actividad laboral, excesivo agotamiento físico y mental.

Por lo general el desgaste profesional o Burnout está vinculado a una sobrecarga de trabajo, lo que se refleja en la disminución de energía, motivación y autoestima. En este contexto, los funcionarios que están sometidos a sobrecarga de trabajo y por ende de un alto grado de estrés, son víctimas de incendios internos (Burnout), comúnmente terminan quemados, fundidos y agobiados, lo que ocasiona en el colaborador estados depresivos, insomnio, ansiedad, alcoholismo, drogadicción, desequilibrio en sus relaciones personales, enfermedades cardiovasculares, úlceras, pérdida de peso, obesidad, migrañas, desordenes gastrointestinales, alergias, asma, infarto cerebral y en el peor de los casos termina con la fatal decisión del trabajador, el suicidio.

Según Moreno J. B. (2010), “(...) el desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. Su carácter de riesgo laboral proviene de la

extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal y jurisprudencial que ha tenido. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral.” (pág. 42).

#### **g. Otros: riesgos psicosociales**

Los riesgos psicosociales son riesgos laborales que se generan debido a las actividades y cambios en las organizaciones. Debido a los cambios actuales en las empresas en los aspectos laborales, financieros y económicos, se ha observado que los trabajadores están generando nuevos riesgos psicosociales. (Moreno J. B., 2010).

Por otra parte, el desarrollo tecnológico, productos innovadores y sistemas productivos, son la causa de nuevos riesgos en seguridad, salud e higiene, sumados a los problemas ergonómicos que se están desarrollando en los colaboradores, la modernización de las organizaciones y nuevos procedimientos operativos, también pueden ser nuevas causas de riesgos psicosociales. Al respecto, la función de la prevención de riesgos laborales es importante tener disponibles herramientas de valoración temprana para la identificación de los riesgos psicosociales y Programas de Vigilancia de la Salud, que permitan visualizar posibles amenazas al bienestar físico y mental de los trabajadores.” (Moreno J. B., 2010).

“Dos de los riesgos psicosociales que han recibido un constante aumento de la atención: el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional. Otros posibles podrían ser la intensidad laboral (Dollard, Skinner, Tuckey y Bailey, 2007), el envejecimiento de la población trabajadora y la irregularidad de los tiempos de trabajo (Brun y Milczarek, 2007).” (Moreno J. B., 2010, pág. 45)

#### **1.2.1.4. Principales métodos para evaluación de riesgos psicosociales**

Como parte de la evaluación de riesgos en seguridad y salud, a los funcionarios en las instituciones públicas, está la valoración de los riesgos psicosociales, para lo cual la organización deberá utilizar métodos que se enfoquen en el origen de los problemas psicosociales de los funcionarios, los métodos de evaluación deberán ser aplicables a la realidad de la organización, en el mismo idioma de los evaluados, accesible al presupuesto de la empresa y aprobado por las autoridades institucionales y probado a nivel nacional e internacional.

“En España se dispone de una pluralidad de instrumentos, principalmente de tipo cuestionario, dirigidos a evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones. Los más conocidos y extendidos han sido elaborados por universidades públicas, por organismos nacionales o autonómicos o por Mutuas de Trabajo”. (Moreno J. B., 2010, pág. 88)

A continuación se presentan los principales instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, que se han desarrollado cronológicamente y que describen sus características más relevantes:

##### **- Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO (1997)**

“Es el primer instrumento desarrollado de todos los presentados en este documento. Se trata del método oficial del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (Martín y Pérez, 1997) que tiene el objetivo de evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos. Otros documentos complementarios de interés son los de Meseguer y colaboradores (2007) y Nogareda (2006).” (Moreno J. B., 2010, pág. 89).

- **Método PREVENLAB - PSICOSOCIAL (1999)**

“Es un método de evaluación de riesgos psicosociales (Peiró, 1999b; 2003) elaborado en la Universidad de Valencia que se basa en el modelo AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional) (Peiró, 1999).” (Moreno J. B., 2010, pág. 91)

- **Métodos del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) (2002)**

“En el 2002 se publicó la primera edición del método del Instituto Navarro de Salud Laboral (NPT 840; Lahera, 2006). Actualmente, tras años de uso se encuentra en fase de revisión.” (Moreno J. B., 2010, pág. 93).

- **Método MARC – UV (2003)**

“Es el Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales y comportamentales, elaborado en la Universidad de Valencia, formado por dos baterías que se complementan que se pueden usar por separado. Son la batería Valencia PREVACC y la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL).” (Moreno J. B., 2010, pág. 95).

- **Métodos - Instituto de Ergonomía - MAPFRE (INERMAP) (2003)**

“La actual metodología INERMAP desarrollada por el instituto MAPFRE se basa en el trabajo realizado por Gracia Camón en 2003 que tiene como objetivo evaluar riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos. (Gracia Camón, 2003; 2006).” (Moreno J. B., 2010, pág. 98).

- **Método ISTAS – 21 (2004)**

“Se trata de la versión al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), del cual se acaba de publicar la 2ª versión (Pejtersen, Kristensenm, Borg y Bjorner, 2010). El ISTAS 21 ha sido desarrollado por un grupo de trabajo formado por especialistas de distintas instituciones.” (Moreno J. B., 2010, pág. 100).

- **Metodología WONT - Cuestionario RED (2005)**

“El equipo de investigación WONT (work and organizacional network) de la Universidad Jaume I de Castellón ha desarrollado esta metodología con la intención de identificar factores de riesgo psicosocial. Este método implica la evaluación y además la intervención y el asesoramiento.” (Moreno J. B., 2010, pág. 103).

- **Cuestionario multidimensional – DECORE (2005)**

“Cuestionario elaborado en 2005 en el marco de la Universidad Complutense de Madrid (Luceño, 2005; Luceño, Martín, Tobal y Jaén, 2005) con el objetivo de identificar riesgos psicosociales.” (Moreno J. B., 2010, pág. 105).

- **Batería MC Mutual – UB (2008)**

“Instrumento desarrollado por Guardia, Però y Barrios mediante la colaboración entre la Universidad de Barcelona y MC Mutual (Guardia, Però y Barrios 2008; Pérez y Gallego, 2006). Ha sido desarrollado para la evaluación multidimensional de los riesgos psicosociales en la pequeña y mediana empresa.” (Moreno J. B., 2010, pág. 107).

- **FPSICO 3.1 INSHT (2014)**

“El INSHT presenta una nueva versión de la aplicación informática Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.1. Esta aplicación informática es una herramienta diseñada para la evaluación de los factores psicosociales y su objetivo es contribuir al diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en una empresa o en áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual. La nueva versión 3.1, frente a la 3.0, mejora aspectos que permiten una mayor facilidad de manejo y perfecciona otros que, a través de su uso, se ha comprobado que es necesario modificar.” (ASAPEYO, 2014)

- **Método para evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 (2018)**

“Esta aplicación informática es una herramienta para la evaluación de los factores psicosociales. Su objetivo es contribuir al diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en una empresa o en áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual. También incluye información de utilidad práctica para orientar las medidas preventivas que pueden llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial. Esta revisión 4.0, frente a la 3.1, mejora distintos aspectos de la aplicación que permiten una mayor facilidad de manejo y perfecciona otros que, a través de su uso, se ha comprobado que es necesario modificar. En el manual de uso de la aplicación se especifican dichos cambios.” (Preventionworld, 2018).

***1.2.2. Adopción desde una perspectiva teórica***

“Según recientes publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,78 millones de muertes por año. Además, anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones

relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 3,94 % del Producto Interior Bruto global de cada año.” (OIT, 2020).

Según el INSST, los riesgos psicosociales laborales no son independientes, sino que están relacionados con las actividades laborales de riesgo. Los factores psicosociales de riesgo son ocasionados por el estrés, acoso laboral, acoso sexual o la violencia en el entorno laboral. Estos riesgos psicosociales deben ser evaluados a través de indicadores propios. (INSHT, 2010).

### ***1.2.3. Hipótesis***

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los funcionarios del Ministerio del Ambiente, mediante la aplicación de la metodología de evaluación FPSICO versión 4.0, permite establecer un Plan de Intervención, con las medidas preventivas y correctivas.

### ***1.2.4. Identificación y caracterización de las variables***

**Tabla 1.** Variables Dependientes y Variables Independientes

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE (CAUSAS)</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE (EFECTOS - CONSECUENCIAS)</b>
<b>Factores de Riesgo Psicosocial</b>	<b>Riesgos Psicosociales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempos de trabajo (TT)</li> <li>• Autonomía en el trabajo (AU)</li> <li>• Cargas de trabajo (CT)</li> <li>• Demandas psicológicas (DP)</li> <li>• Variedad y contenido (VC)</li> <li>• Participación y supervisión (PS)</li> <li>• Interés por los trabajadores y Compensaciones (ITC)</li> <li>• Desempeños del rol (DR)</li> <li>• Relaciones / apoyo social (RAS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés laboral</li> <li>• Violencia laboral</li> <li>• Acoso laboral</li> <li>• Acoso sexual</li> <li>• Inseguridad contractual</li> <li>• Síndrome Burnout</li> <li>• Conflicto familia-trabajo</li> <li>• Trabajo emocional</li> </ul>

**Fuente:** Cuestionario FPSICO 4.0 (Lam, 2020)

## CAPITULO II

### MÉTODO

#### 2.1. Tipo de Estudios

En el presente estudio se aplicó la investigación de tipo Descriptivo – Transversal, en la cual se recolectó información relevante, de los funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, del Ministerio del Ambiente, relacionada a los factores de riesgo psicosocial, esta información ha sido analizada considerando las variables dependientes e independientes, con la finalidad de establecer las características más importantes en cada grupo.

##### 2.1.1. Estudio de tipo Descriptivo

“La Investigación Descriptiva es un tipo de Investigación Concluyente que tiene como principal objetivo la descripción de algo, por lo regular las características o funciones.” (Malhotra, 2008, p. 82)

La Investigación Descriptiva es posiblemente la más común, está diseñada para caracterizar algunos aspectos relacionados con las condiciones psicosociales en cada puesto de trabajo, dentro de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, del Ministerio del Ambiente.

La Investigación Descriptiva nos permite:

- Describir como está compuesto el grupo de funcionarios por Sectores Estratégicos, de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, del Ministerio del Ambiente.

- Determinar comportamientos, apreciaciones o predecir conductas de los funcionarios, con respecto a los factores de riesgo psicosocial.
- Generar datos estadísticos, con la información que se recopila en los cuestionarios y así tomar decisiones, para la elaboración del Plan de Intervención.

### **2.1.2. Estudio de tipo Descriptivo Transversal**

“El estudio Transversal es el diseño Descriptivo de mayor uso en la investigación. Los diseños transversales implican obtener una sola vez información de cualquier muestra dada de elementos de la población. Pueden ser transversales simples o transversales múltiples. En los diseños transversales simples se extrae una única muestra de encuestados de la población meta y se obtiene información de esta muestra una sola vez. Estos diseños se conocen también como diseños de la investigación de encuesta por muestreo.” (Malhotra, 2008, p. 84).

La Investigación Transversal es una descripción de la situación psicosocial de las personas informantes, en un momento determinado o específico, mediante un instrumento de recolección de datos, como puede ser un cuestionario, una encuesta, una entrevista o una guía de observación.

La Investigación Descriptiva Transversal, es aquella que utiliza la población o muestra seleccionada, en una sola ocasión, para aplicar una herramienta, con la finalidad de recolectar datos, en nuestro caso el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0.

En la presente Investigación Descriptiva Transversal, los funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, del Ministerio del Ambiente, representan la muestra, la misma que puede ser utilizada solamente por una vez y a lo largo del tiempo se podrán utilizar otras muestras de diferentes Direcciones, dentro de la misma Cartera de Estado.

## **2.2. Modalidad de investigación**

### **2.2.1. De campo**

La modalidad del presente estudio corresponde a investigación in situ, llamada Investigación de Campo, mediante la cual se obtienen los datos directamente en el lugar de la investigación, los datos son recopilados mediante la aplicación de un cuestionario, a los funcionarios de los Sectores que forman parte de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, así como también otras oficinas administrativas del Ministerio del Ambiente y son las siguientes:

1. DNPCA - Sector Hidrocarburos
2. DNPCA - Sector Minero
3. DNPCA - Sector Acreditación
4. Dirección de Información y Seguimiento
5. Dirección Financiera
6. Dirección de Biodiversidad
7. Dirección de Asuntos Internacionales
8. Dirección de Bienes y Adquisiciones).

### **2.2.2 Documental**

La modalidad de investigación documental permite recopilar información de varias fuentes de información de primera mano sobre el tema de investigación, como: Constitución del Ecuador, Normas Internacionales, Leyes aprobadas por el Legislativo, Decretos Ejecutivos, Ordenanzas, Acuerdos Ministeriales, Resoluciones, Reglamentos Internos de Seguridad y Salud, libros, artículos científicos, revistas especializadas, publicaciones, etc.

### 2.2.2 Técnica de Encuesta

“La técnica de encuesta se utiliza para obtener información basada en el interrogatorio de los individuos, a quienes se les plantea varias preguntas con respecto a su comportamiento, intenciones, actitudes, conocimiento, motivaciones, así como características demográficas y de su estilo de vida. Estas preguntas se pueden hacer verbalmente, por escrito, mediante una computadora, y las respuestas se pueden obtener en cualquiera de estas formas. Por lo general, el interrogatorio es estructurado, lo cual se refiere al grado de estandarización impuesto por el proceso de recolección de datos.” (Malhotra, 2008, p. 183).

### 2.3. Método

**Método Inductivo:** Es un recurso metodológico mediante el cual, el investigador desarrolla su teoría, desde conocimientos particulares hacia conocimientos generales, esto constituye la base del desarrollo de la hipótesis. (UISEK, 2015, p. 12).

Aplicando el Método Inductivo en la presente investigación, determinamos que los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, están expuestos a los factores de riesgo psicosocial y por lo tanto generalizamos asumiendo que todos los funcionarios públicos podrían estar expuestos a los factores de riesgo psicosocial.

**Método Deductivo:** Es un recurso metodológico mediante el cual, el investigador desarrolla su teoría, desde conocimientos generales hacia conocimientos particulares. (UISEK, 2015, p. 12).

Aplicando el Método Deductivo en la presente investigación, se podría generalizar que todos los funcionarios públicos están expuestos a factores de riesgo psicosocial, por lo tanto, los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, también podrían estar expuestos a factores de riesgo psicosocial.

#### 2.4. Población - Muestra

“**Población.** Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación”. (López, 2004)

El Ministerio del Ambiente de Ecuador, en su edificio principal (Planta Central), ubicado en la ciudad de Quito, tiene una población de 776 funcionarios públicos.

“**Muestra.** Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros. La muestra es una parte representativa de la población”. (López, 2004).

En el presente trabajo de investigación, se aplicará el método de muestreo no probabilístico, según lo que definen Pineda, Alvarado y Canales (1994) “Entre este tipo de muestro se citan el (intencional o deliberado) y los (accidentales o por comodidad). En los primeros el investigador decide, según los objetivos, los elementos que integrarán la muestra, considerando las unidades supuestamente típicas de la población que se desea conocer. En este caso el investigador conoce la población y las características que pueden ser utilizadas para seleccionar la muestra. En los accidentales, se toman los casos o unidades que están disponibles en un momento dado” (pág. 119), por lo que, se solicitará a los funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, del Ministerio del Ambiente, que formen parte de esta investigación.

Para la presente investigación, se tomó una muestra de cuarenta (40) funcionarios públicos, entre Director, Coordinadores, Técnicos Especialistas, Asistentes, pertenecientes a la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental del Ministerio del Ambiente, y otras áreas.

Se consideró esta muestra, debido a la excesiva carga de trabajo y al nivel de responsabilidad que tiene la Unidad de Licenciamiento Ambiental, al analizar, evaluar y emitir Licencias Ambientales a proyectos estratégicos importantes para el desarrollo del país, factores que podrían afectar física y mentalmente a los funcionarios del Ministerio del Ambiente.

## **2.5. Selección de los Instrumentos de Investigación**

La técnica de la encuesta es un conjunto de preguntas que se realizó con el propósito de obtener información, que permita realizar el diagnóstico psicosocial a los funcionarios de la DNPCA, para lo cual utilizamos como instrumento el “Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales, de la metodología FPSICO versión 4.0”.

FPSICO versión 4.0, presenta un formato de Cuestionario de Evaluación nos permite recopilar información sociodemográfica, cuyas variables son establecidas por el investigador, en nuestra investigación se consideraron las siguientes variables independientes: Área de Trabajo, Puesto o Cargo, Antigüedad en la Institución, Sexo y Edad del funcionario.

Por otra parte, el Cuestionario de Evaluación contiene 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de manera que el número total de ítems es de 89 preguntas, estas preguntas están establecidas en el sistema operativo de la herramienta FPSICO 4.0 y las respuestas son de selección múltiple.

El Cuestionario de Evaluación ofrece información sobre 9 factores de riesgo psicosocial como: Tiempo de Trabajo, Autonomía, Carga de Trabajo, Demandas Psicológicas, Variedad y Contenido, Participación y Supervisión, Interés por el Trabajador y Compensación, Desempeño de rol, Relaciones y Apoyo Social.

Una vez aplicado el Instrumento de Investigación “Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales, de la metodología FPSICO versión 4.0.” (Formato impreso), se ingresan los datos

al sistema operativo FPSICO 4.0, para lo cual se debe ingresar, realizando los siguientes pasos: Acceso de Administración, ingresar la contraseña (FPSICO 4.0), crear un nuevo estudio, marcar como estudio activo, nombre del estudio, Tipo: ERP, Población (Número de funcionarios), seleccionar idioma Español, añadir preguntas y respuestas de acuerdo a las variables independientes que se desea investigar.

En el icono de Respuestas Manuales, el investigador debe ingresar las respuestas de las preguntas variables (Investigador) y preguntas fijas (FPSICO 4.0) del Cuestionario de Evaluación, luego de lo cual el investigador debe hacer click en “Guardar y nuevo” o “Guardar y cerrar” en caso de terminar con el ingreso de los datos al sistema operativo FPSICO 4.0.

Una vez ingresada toda la información al sistema operativo FPSICO 4.0, el investigador puede obtener Informes Agrupados e Informes Comparativos entre las variables evaluadas. El sistema presenta informes en formatos PDF, con el detalle de la metodología, instrumento, instrucciones básicas, requisitos de aplicación, justificaciones psicométricas, descripción de los factores de riesgo, interpretación de resultados, datos sociodemográficos de la población, valoración de la exposición a los riesgos psicosociales.

### **Ámbito de aplicación**

El campo de aplicación de este método es muy variado, puede ser aplicado tanto en instituciones públicas, como en empresas privadas, no es un limitante el tamaño de la organización, ni tampoco la actividad productiva. Sin embargo, el método debe adaptarse a la realidad de la organización, considerando principalmente su recurso humano, carga de trabajo, entorno laboral, objetivos enfocados a prevenir riesgos psicosociales y en base a los resultados obtenidos, sea posible

desarrollar un Plan de Intervención, mediante el cual se propongan medidas de control, que mejoren las condiciones de vida de los funcionarios. (INSST, 2018).

Mediante la aplicación del “Método de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial FPSICO 4.0”, es posible tener un diagnóstico de las condiciones psicosociales de los funcionarios, tanto de manera individual, como de manera grupal, sin embargo, es recomendable aplicar el Cuestionario de Evaluación a los funcionarios de manera colectiva, ya que al ser una evaluación anónima y confidencial, garantiza la veracidad de las respuestas. Mientras que si la evaluación se la realizaría de manera individual, los resultados podrían mostrarse alterados, por el temor de los funcionarios a ser víctimas de sanciones, llamados de atención e inclusive posibles despidos. (INSST, 2018).

La finalidad de esta herramienta es aportar con información, que permita identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial, a los que podrían estar expuestos los funcionarios del MAE.

Es importante mencionar cinco posibles aplicaciones de este método de evaluación de factores de riesgo psicosocial:

- Evaluación de condiciones psicosociales puntuales y específicas
- Ubicación de las fuentes de los problemas
- Diseño de Planes de Intervención y sus implementación
- Comparación entre muestras evaluadas en distintos momentos.
- Concientizar a los funcionarios de la importancia de los riesgos psicosociales.

### **2.5.1. Anonimato y Confidencialidad**

El “Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO versión 4.0” aplicado a los funcionarios del Ministerio del Ambiente garantiza el anonimato y la confiabilidad.

**Anonimato:** Previo a la aplicación del cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales, se realizó una reunión informativa con los funcionarios de la DNPCA, en la cual se detallaron los objetivos de la investigación, descripción del método FPSICO 4.0, metodología de evaluación, se mencionó que la evaluación es anónima, por lo tanto no es necesario colocar el nombre del funcionario, esto genera confianza y libertad para que los encuestados respondan abierta y sinceramente, sin temor a futuras amonestaciones verbales o escritas.

“El carácter o condición de anónimo, palabra esta última derivada del griego que significa sin nombre. Cuando nos referimos a este término en nuestro ámbito es para referirse, normalmente, a cuestionarios, escalas, entrevistas, donde no se hace constar explícitamente el nombre de la persona que suministra esa información. Los motivos pueden ser muy diversos: aumentar la sinceridad y libertad en la respuesta a una serie de preguntas, disipar el temor a represalias por manifestar ciertos aspectos, etc” (INSHT, 2015, pág. 40).

**Confidencialidad:** Previo al inicio del proceso de evaluación, en la reunión informativa sobre el “Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO versión 4.0”, se pone en conocimiento de los funcionarios seleccionados, que los resultados obtenidos de la evaluación tendrán el carácter de confidencialidad, Es importante transmitir seguridad a los funcionarios, señalando que las respuestas presentadas en el cuestionario serán utilizadas para elaborar un Plan de Intervención, que permita identificar sus factores de riesgos psicosociales y proponer medidas de control, con la finalidad de buscar oportunidades para mejorar la calidad de vida dentro y fuera del horario de trabajo.

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS**

#### **Levantamiento de datos**

Durante el proceso de recopilación de la información, para la valoración de los riesgos psicosociales se aplicó el cuestionario del Método FPSICO versión 4.0, a los funcionarios del Ministerio del Ambiente.

Previamente se definió al grupo de funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental del Ministerio del Ambiente, que fueron seleccionados para la investigación, por ser los técnicos considerados con mayor carga laboral y con alto nivel de responsabilidad, dentro de esta Cartera de Estado.

#### **3.1. Presentación y análisis de resultados**

Luego de haber realizado la presentación del FPSICO versión 4.0, a los funcionarios de la DNPCA, del Ministerio del Ambiente, se procedió a la aplicación del “Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales” (Formato impreso), se procede con la recopilación de los datos e información, agrupando las encuestas de acuerdo al Sector Hidrocarburos, Sector Minero, Sector Eléctrico y otros sectores.

Los datos y la información obtenida durante la encuesta a los funcionarios del Ministerio del Ambiente, son ingresados en el programa FPSICO versión 4.0, el cual es compatible con el sistema operativo Windows 7 y versiones superiores. Cabe mencionar que el programa FPSICO 4.0, no es compatible con el sistema informático Mac OS. (INSST, 2018).

Al momento de la evaluación, los cuestionarios fueron agrupados por áreas dentro de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, del Ministerio del Ambiente, sin embargo, el sistema nos permite obtener informes agrupados, de acuerdo a las características sociodemográficas de la población.

Cabe mencionar que para la aplicación de este método, no existe un número limitado de funcionarios a ser evaluados, adicionalmente la Aplicación Informática para la Prevención (AIP) no limita el número de preguntas variables, así mismo, tampoco limita el número de categorías de respuestas a esas preguntas. (INSST, 2018).

El Método FPSICO versión 4.0 identifica los principales factores de riesgo psicosocial a los que están afectados los funcionarios del Ministerio del Ambiente encuestados y los resultados son presentados en el Informe Agrupado, mediante texto, figuras y tablas.

### **3.1.1. Análisis de resultados**

Mediante la implementación de la “Metodología de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO versión 4.0”, se ha logrado realizar las valoraciones psicosociales a los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, los cuales se encuentran en condiciones relativamente homogéneas.

El sistema informático FPSICO 4.0, permite exportar los informes en formato PDF de dos maneras: Informe Agrupado e Informe Comparativo.

Garantizando el anonimato y la confidencialidad de las respuestas, se procedió a realizar las evaluaciones psicosociales a los mencionados funcionarios, ingresando las respuestas al Cuestionario de Evaluación Psicosocial, en el sistema informático FPSICO 4.0, asegurando que

los datos sean correctamente ingresados, para luego obtener los resultados en los Informes Agrupados.

El Informe Agrupado presenta la valoración resumen de los factores psicosociales a los que están expuestos los funcionarios del Ministerio del Ambiente, con los detalles de los 9 factores (Tiempos de trabajo; Autonomía en el trabajo; Cargas de trabajo; Demandas psicológicas; Variedad y contenido; Participación y supervisión; Interés por los funcionarios y Compensaciones; Desempeños del rol; Relaciones y apoyo social) y los porcentajes de los niveles de riesgos calculados (Riesgo Muy Elevado, Riesgo Elevado, Riesgo Moderado y Situación Adecuada).

Por otra parte, el sistema informático FPSICO 4.0, también nos permite obtener un Informe Comparativo, en el cual mediante la selección de filtros, podemos obtener información sociodemográfica por Áreas de Trabajo; Puesto o Cargo; Antigüedad en la Institución; Sexo y Edad del funcionario.

Para presentar los resultados, el sistema informático FPSICO 4.0, presenta en sus Informes para cada factor de riesgo psicosocial, tablas con los detalles de los parámetros estadísticos como: Rango, Media, Desviación Típica y Mediana.

El sistema informático FPSICO 4.0, también presenta para cada factor de riesgo psicosocial, gráficos con los porcentajes de los niveles de riesgos como: Riesgo Muy Elevado, Riesgo Elevado, Riesgo Moderado y Situación Adecuada.

Estos niveles de riesgo han sido calculados en base a las respuestas presentadas en el cuestionario de evaluación psicométrica del FPSICO 4.0, de esta manera se puede analizar e interpretar que los factores psicosociales que tengan mayor nivel de riesgo, tendrán mayor probabilidad de tener efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los funcionarios.

Para cada factor de riesgo psicosocial, se presentan diferentes niveles de riesgos, lo que refleja la realidad de las condiciones psicosociales de los funcionarios del Ministerio del Ambiente.

La puntuación presenta de manera automática el sistema informático FPSICO 4.0, en función de la tabulación de las respuestas detalladas en los cuestionarios.

Cabe mencionar que los resultados de las evaluaciones psicosociales realizadas a los funcionarios del Ministerio del Ambiente, no está disponible para terceras personas, debido a que para ingresar a los informes el programa FPSICO 4.0, se accede mediante una contraseña y es para uso exclusivo del investigador.

Con la finalidad de identificar los niveles de riesgo, el sistema representa gráficamente en tonos de distinto color, de la siguiente manera:

**Tabla. Niveles de Riesgo – Tonos de Color**

<b>Riesgo</b>	<b>Color</b>
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

## **3.2. RESULTADOS**

### **3.2.1. Identificación del colectivo**

TODAS

### **3.2.2. Datos Sociodemográficos - Población en estudio**

El Informe Agrupado presenta gráficos de la distribución sociodemográfica de los funcionarios del Ministerio del Ambiente evaluados, por sus Áreas de Trabajo (DNPCA - Sector Hidrocarburos, DNPCA - Sector Minero, DNPCA - Sector Acreditación, Dirección de Información y

Seguimiento, Dirección Financiera, Dirección de Biodiversidad, Dirección de Asuntos Internacionales, Dirección de Bienes y Adquisiciones); Puesto o Cargo (Director, Coordinadores, Técnicos Especialistas, Asistentes); Antigüedad en la Institución (Desde menos de 2 años, hasta más de 20 años); Sexo (masculino y femenino) y Edad del funcionario (Desde menos de 20 años, hasta más de 60 años).

### 3.2.3. Variables Sociodemográficas y Laborales

**Según el Sexo:** 20 funcionarios se identificaron como hombres (50%) y 20 se identificaron como mujeres (50%).

**Según el Cargo:** 5 Coordinadores (12.5%); 29 Técnicos Especialistas (72.5%) y 6 Asistentes (15%).

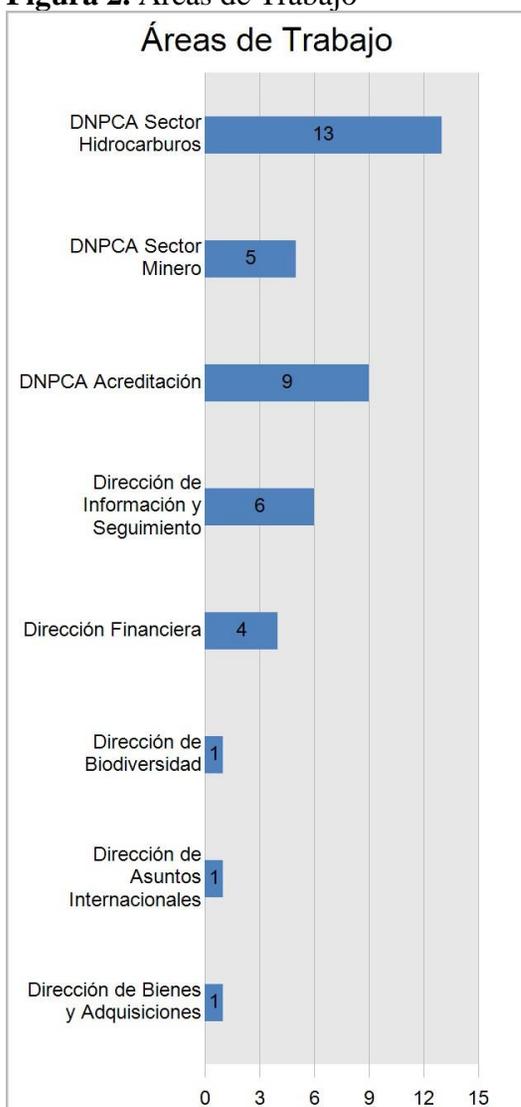
**Según la Antigüedad:** 6 funcionarios menos de 2 años (15%); 9 funcionarios entre 2 y 5 años (22.5%); 18 funcionarios entre 5 y 10 años (45%); 2 funcionarios entre 10 y 20 años (5%); 5 funcionarios más de 20 años (12.5%).

**Según la Edad:** 5 funcionarios entre 20 y 30 años (12.5%); 21 funcionarios entre 30 y 40 años (52.5%); 9 funcionarios entre 40 y 50 años (22.5%); y 5 funcionarios entre 50 y 60 años (12.5%).

**Figura 1.** Tasa de participación



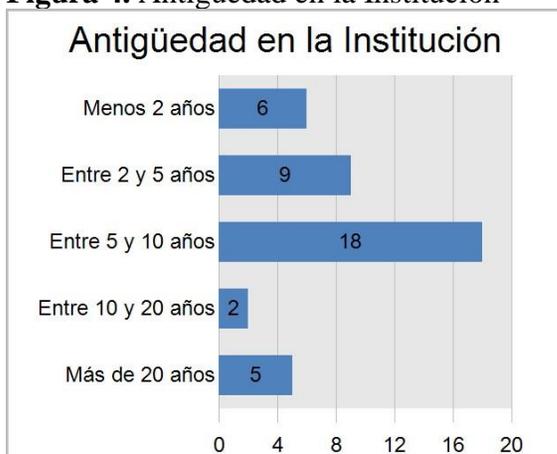
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Figura 2. Áreas de Trabajo**

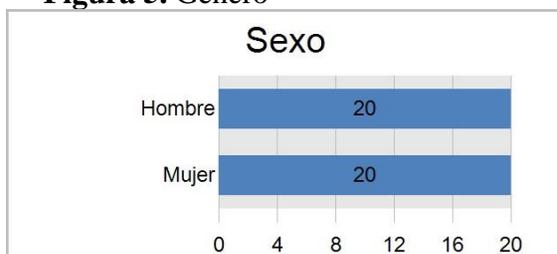
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Figura 3. Puesto o Cargo**

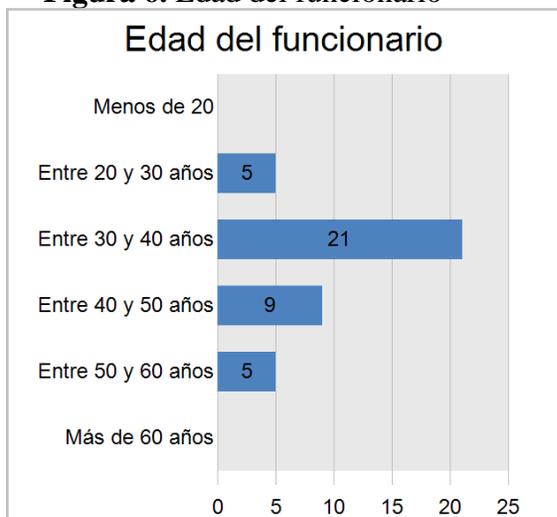
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Figura 4.** Antigüedad en la Institución

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Figura 5.** Género

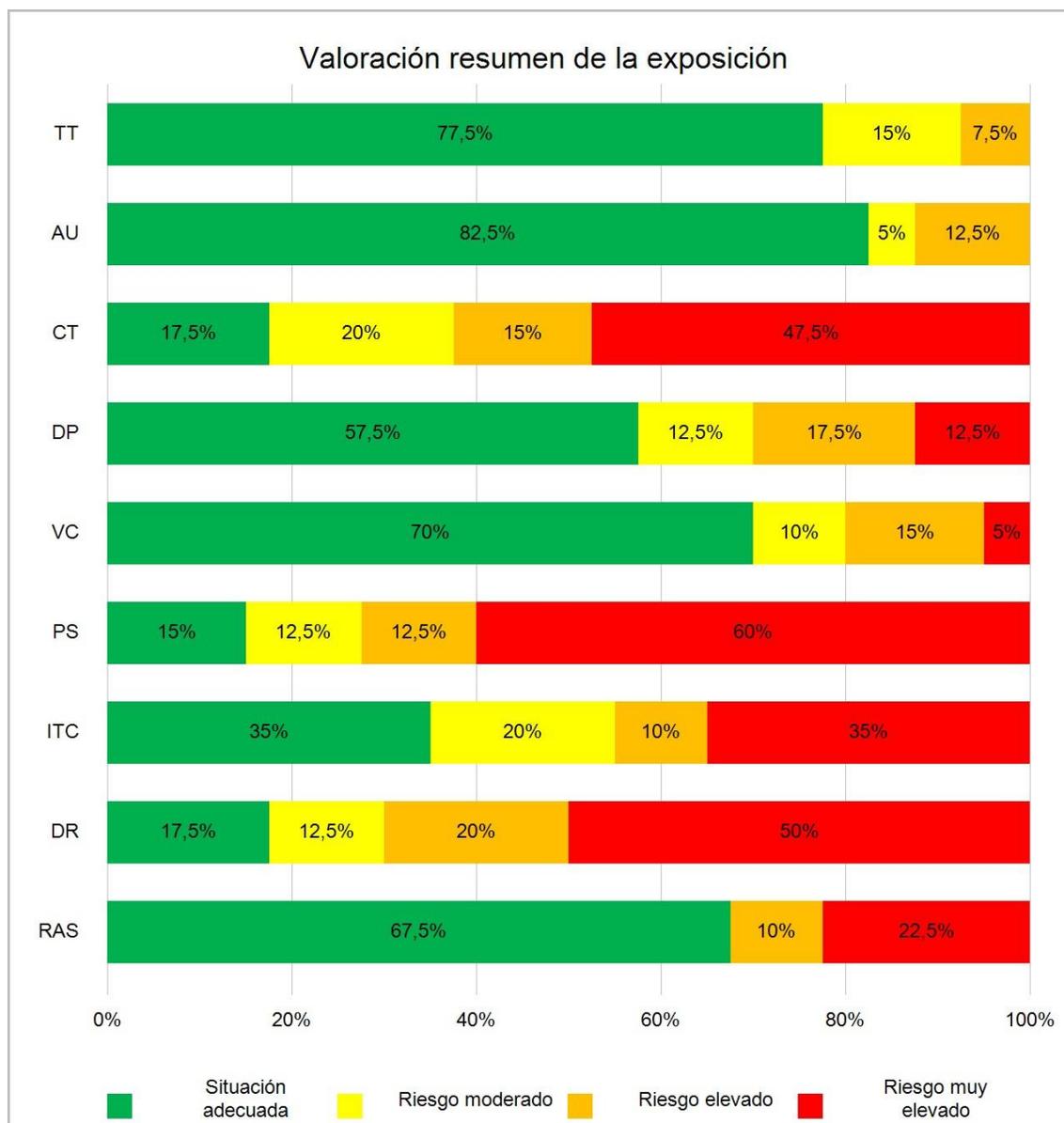
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Figura 6.** Edad del funcionario

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

### 3.2.3. Evaluación de los niveles de exposición a los factores de riesgos psicosociales

**Figura 7.** Valoración y resumen del nivel de exposición



**Fuente:** Cuestionario FPSICO 4.0 (Lam, 2020)

En el siguiente punto se presentan detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial.

### 3.2.3.1. TIEMPO DE TRABAJO (TT)

En el factor Tiempo de Trabajo hace referencia a la distribución de las actividades en un periodo de tiempo determinado (diario, semanal, mensual, anual). El Cuestionario FPSICO 4.0, evalúa el factor tiempo de trabajo considerando los periodos de descanso, la cantidad de trabajo, la calidad de trabajo y el efecto psicosocial del factor tiempo de trabajo en la salud y bienestar de los funcionarios del Ministerio del Ambiente.

**Figura 8.** Tiempo del Trabajo (TT)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 2.** Tiempos del Trabajo – Número de funcionarios por cada nivel de riesgo

Número de funcionarios por cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
31	6	3	0

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 3.** Tiempos del Trabajo – Parámetros estadísticos

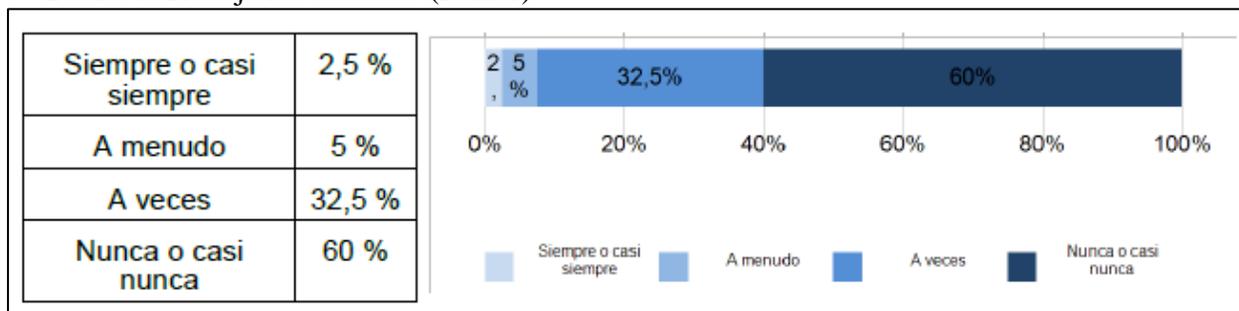
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	11,28	9,07	11,00

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

La valoración del tiempo de trabajo se la realiza a partir de las siguientes preguntas, como resultado del análisis, se calcula el porcentaje y se representa gráficamente, de la siguiente manera:

**Pregunta 1.** “¿Trabajas los sábados?” (FPSICO4.0, 2020)

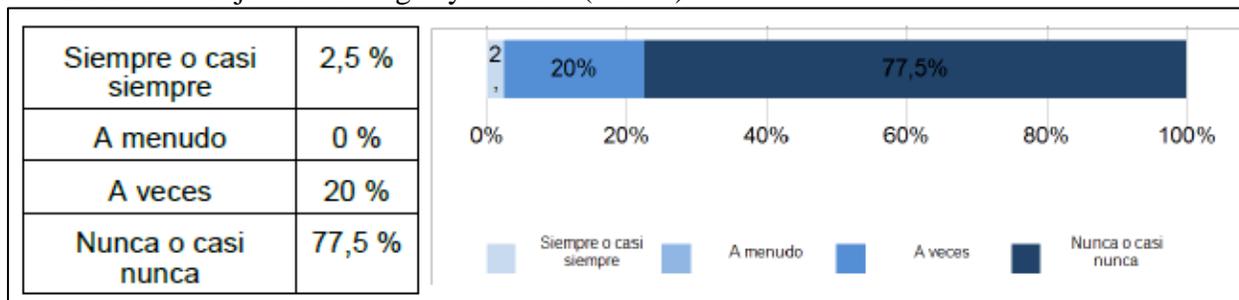
**Tabla 4.** Trabaja los sábados (Ítem 1)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Pregunta 2.** “¿Trabajas los domingos y festivos?” (FPSICO4.0, 2020)

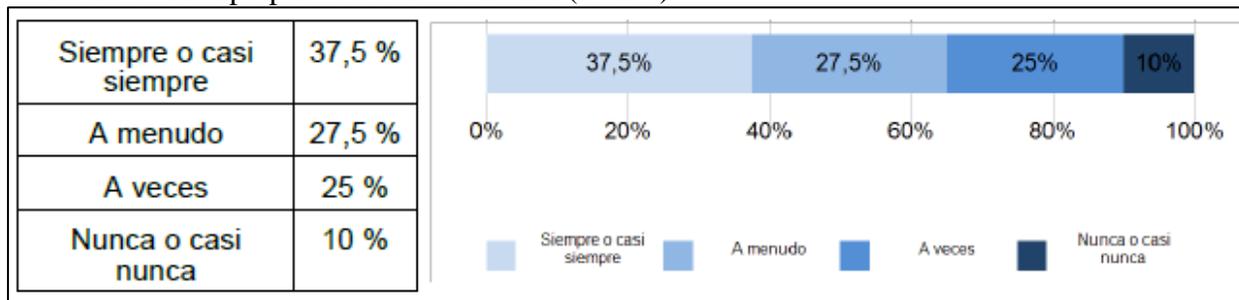
**Tabla 5.** Trabajo los domingos y feriados (Ítem 2)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Pregunta 5.** “¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?” (FPSICO4.0, 2020).

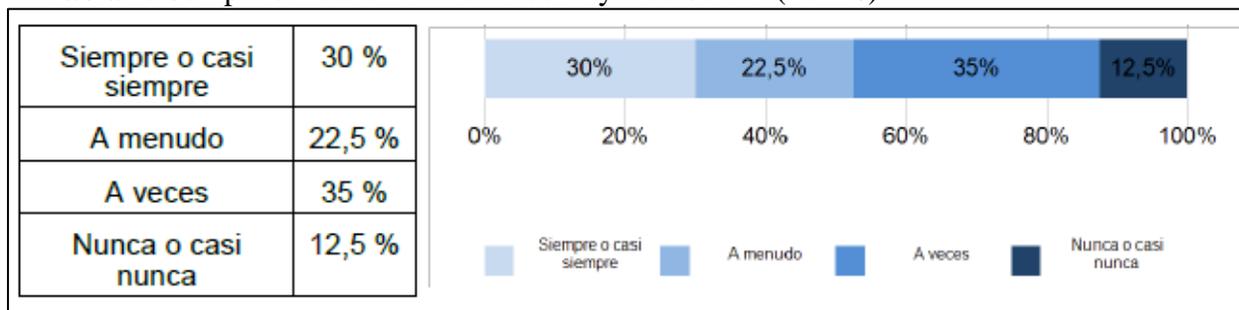
**Tabla 6.** Tiempo para descanso semanal (Ítem 5)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Pregunta 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?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 7.** Compatibilidad entre vida laboral y vida social (Ítem 6)

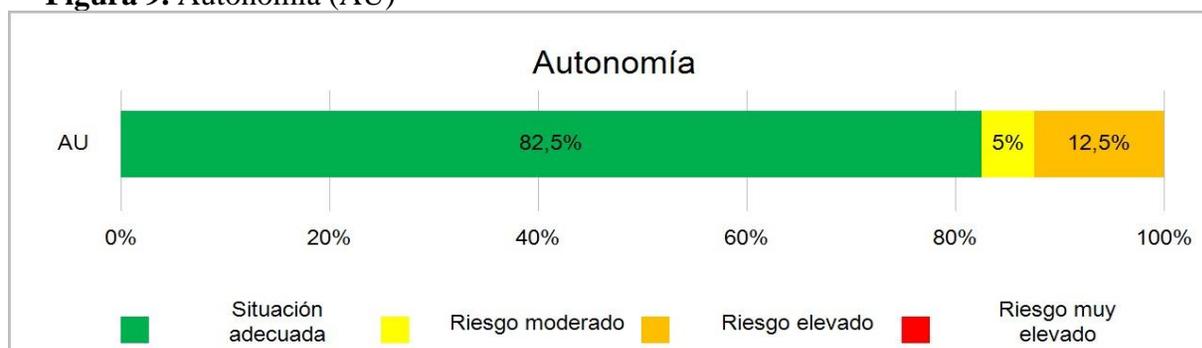


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3.2.3.2. AUTONOMÍA (AU)

El factor Autonomía hace referencia a la posibilidad de los funcionarios públicos de tomar decisiones de manera individual y gestionar sus procesos de acuerdo a sus propias conclusiones, en función de las condiciones de trabajo que se presenten. Esto permite desarrollar las habilidades y la creatividad de los funcionarios, al ser los creadores de sus procesos de evaluación de Estudios de Impacto Ambiental y Planes de Manejo Ambiental, además les permite desarrollar sus propios formatos ajustados a sus requerimientos y áreas de trabajo.

Es importante mencionar que el Ministerio del Ambiente permite a los funcionarios elaborar sus Informes Técnicos de acuerdo a su experiencia y criterio profesional, en cumplimiento de los requerimientos establecidos, motiva para que el trabajador continúe aportando positivamente al desarrollo de sus actividades y de la organización, tomando en consideración que esto crea un buen clima laboral.

**Figura 9.** Autonomía (AU)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Tabla 8.** Autonomía (Número de funcionarios por cada nivel de riesgo).

Número de funcionarios por cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
33	2	5	0

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Tabla 9.** Autonomía - Parámetros estadísticos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	52,68	19,73	49,00

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

La Autonomía evalúa dos temas importantes desde las siguientes 12 preguntas, a los que se detallan los porcentajes de cada respuesta registrada en el cuestionario con su respectivo gráfico estadístico.

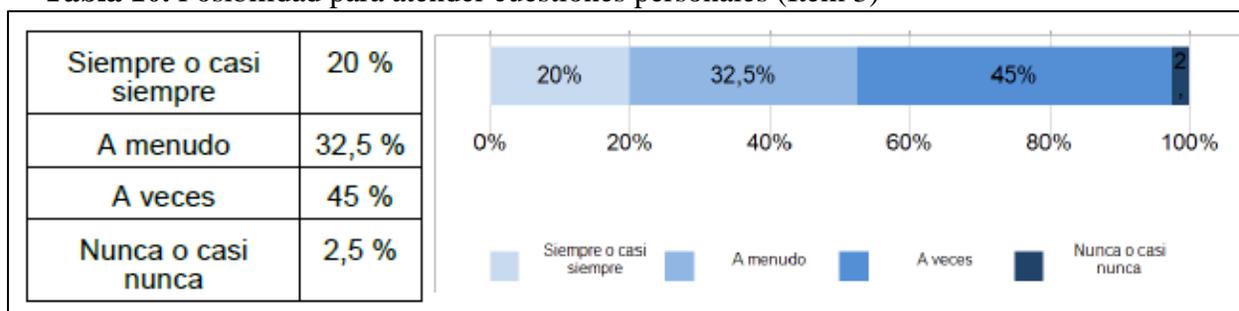
### 3.2.3.2.1. Autonomía Temporal

La Autonomía Temporal hace referencia a la posibilidad de que los funcionarios gestionen algunos asuntos de su organización, pero de manera temporal, como carga de trabajo, horarios de

descanso, ritmo de trabajo, capacidad de decisión y posibilidad de disfrutar de su tiempo libre para asuntos personales o familiares.

**Pregunta 3.** “¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?” (FPSICO4.0, 2020)

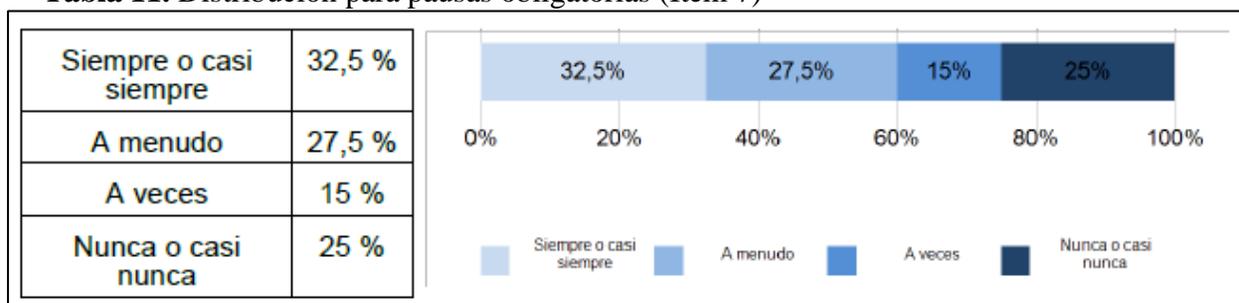
**Tabla 10.** Posibilidad para atender cuestiones personales (Ítem 3)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

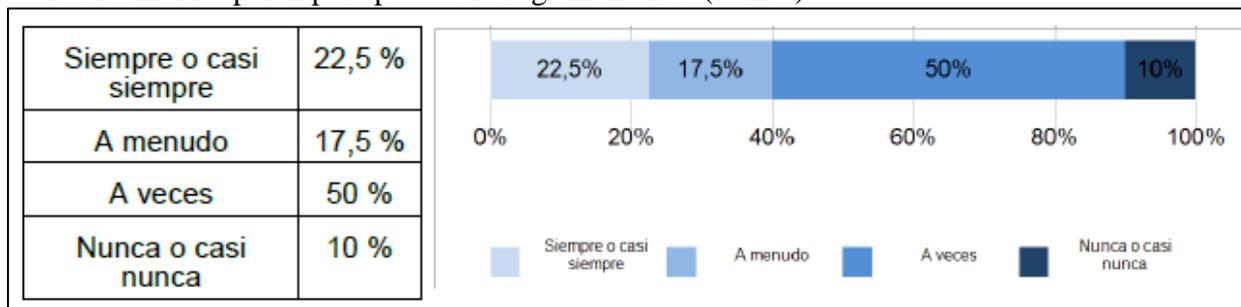
**Pregunta 7.** “¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 11.** Distribución para pausas obligatorias (Ítem 7)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

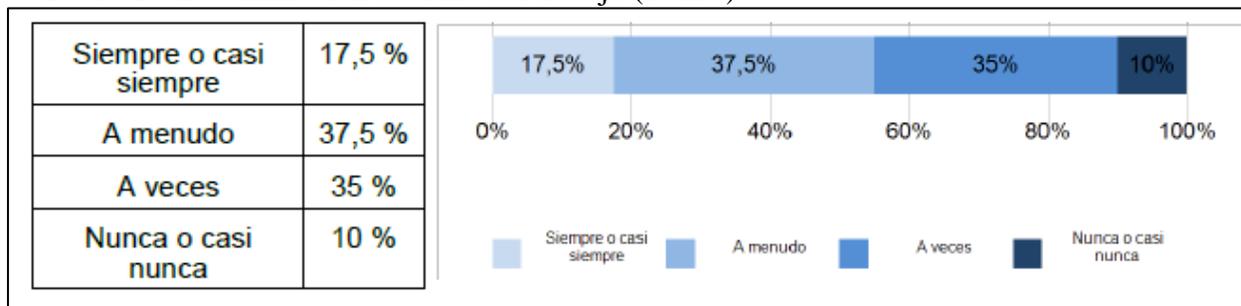
**Pregunta 8.** “Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 12.** Adopción para pausas no reglamentarias (Ítem 8)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

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

(FPSICO4.0, 2020)

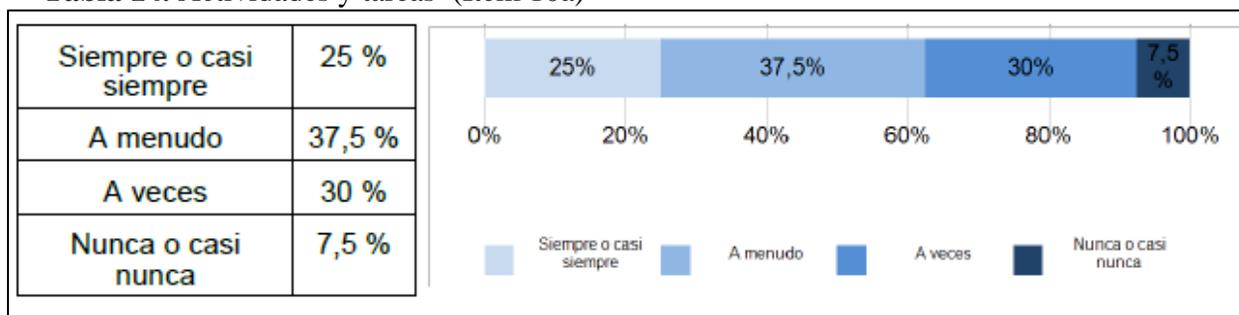
**Tabla 13.** Determinación de ritmo del trabajo (Ítem 9)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3.2.3.2.2. Autonomía Decisional

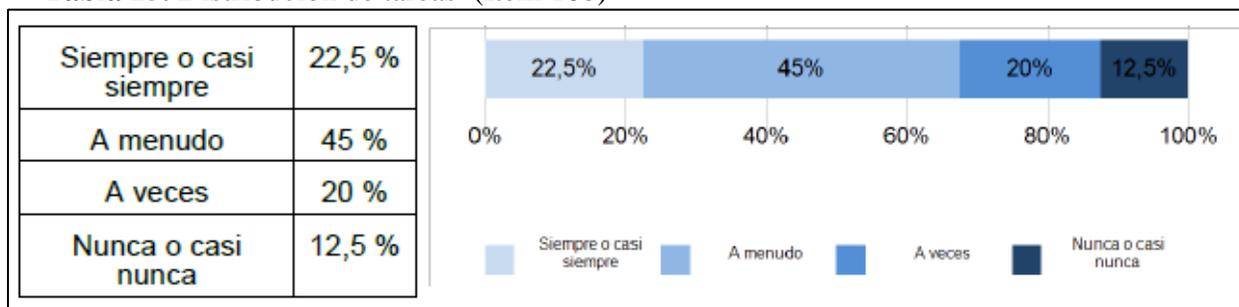
La autonomía decisional se refiere a la posibilidad de que los funcionarios públicos tomen sus propias decisiones para el desarrollo de sus actividades diarias, se manifiesta en la facultad de que el trabajador pueda tener la libertad de desarrollar sus tareas de acuerdo a su criterio, la libertad de distribuir su tiempo, sus procedimientos, su metodología, la resolución de conflictos, etc.

**Pregunta 10a.** “¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 14.** Actividades y tareas (Ítem 10a)

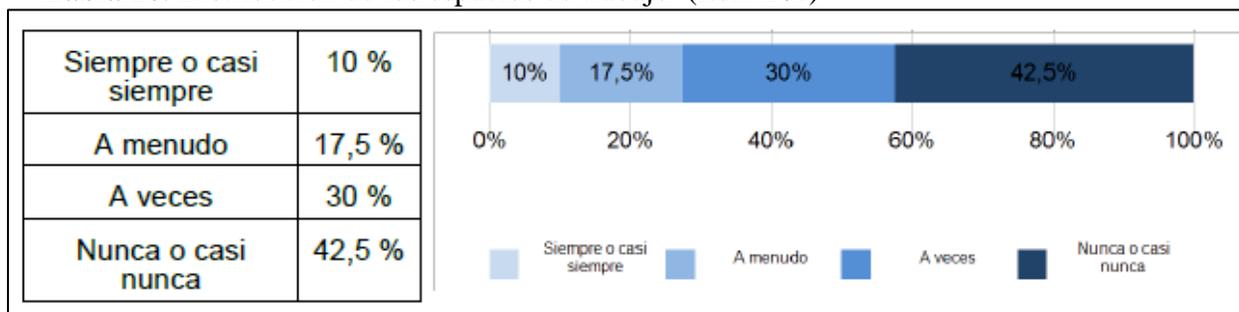
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 10b.** “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 15.** Distribución de tareas (Ítem 10b)

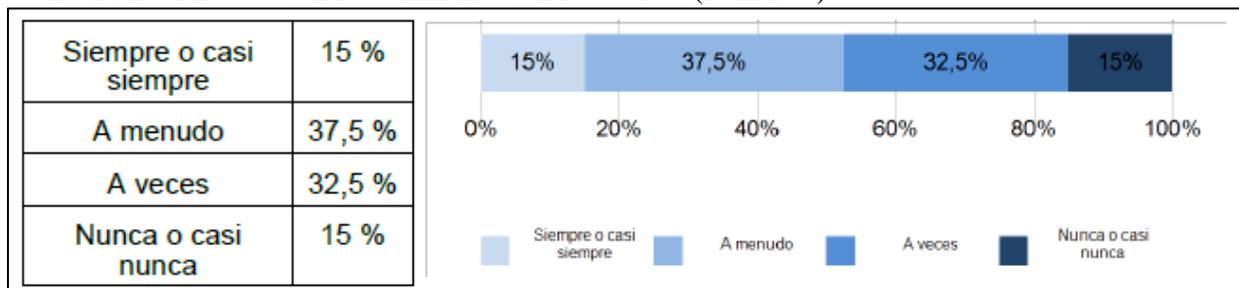
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 10c.** “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 16.** Distribución de los espacios de trabajo (Ítem 10c)

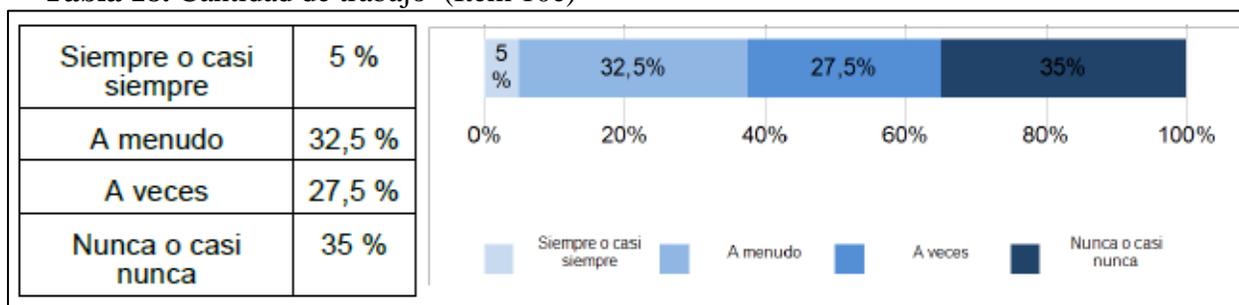
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 10d.** “¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 17.** Métodos - Procedimientos - Protocolos (Ítem 10d)

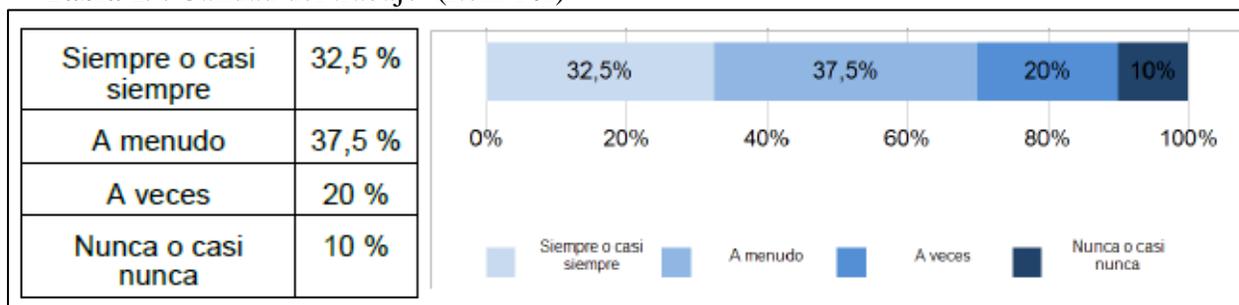
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 10e.** “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 18.** Cantidad de trabajo (Ítem 10e)

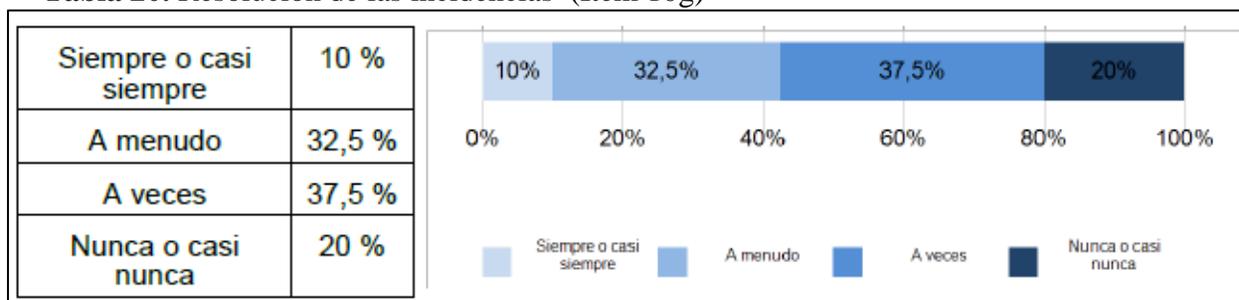
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 10f.** “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 19.** Calidad del trabajo (Ítem 10f)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

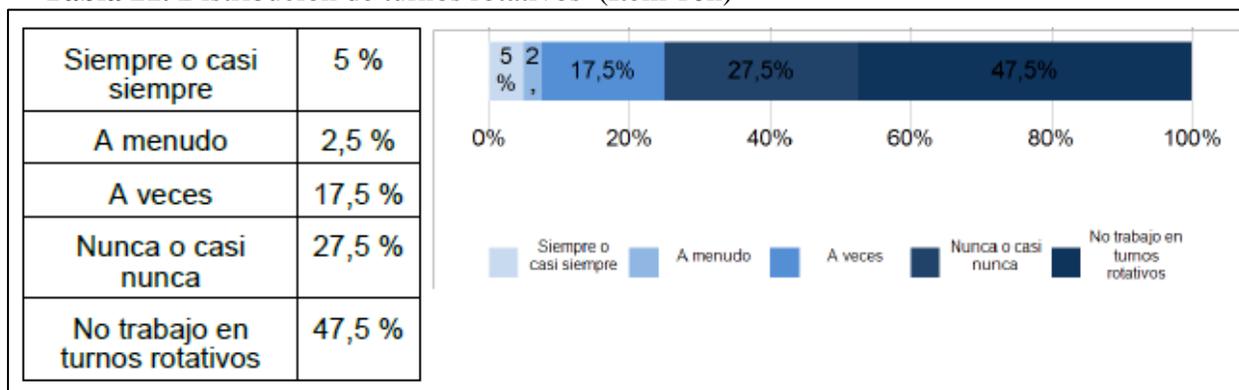
**Pregunta 10g.** “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 20.** Resolución de las incidencias (Ítem 10g)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 10h.** “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?”

(FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 21.** Distribución de turnos rotativos (Ítem 10h)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

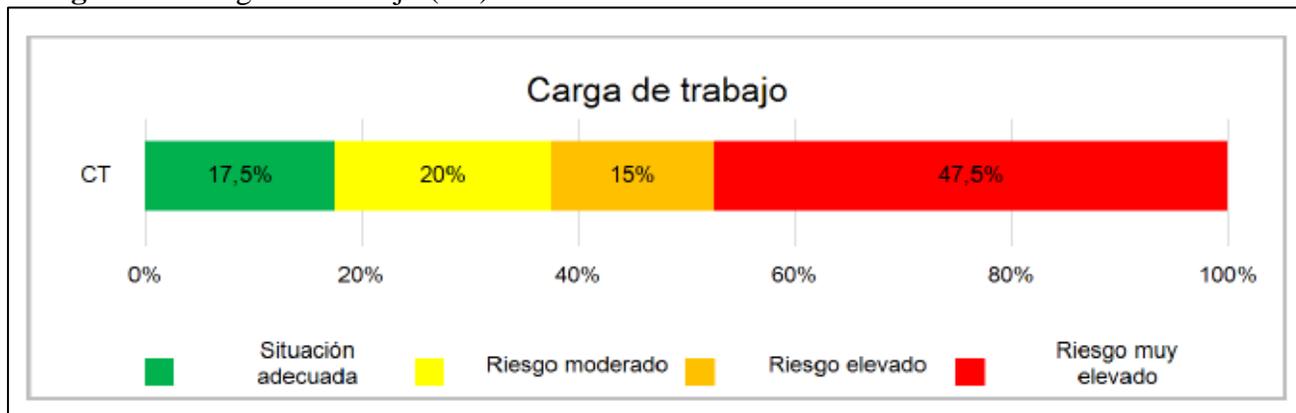
### 3.2.3.3. CARGA DEL TRABAJO (CT)

La carga de trabajo se manifiesta cuando los funcionarios están sobrecargados de tareas y el tiempo que disponen para el cumplimiento de sus obligaciones, es muy limitado o no es suficiente.

Para evaluar la carga de trabajo es importante tomar en cuenta el nivel de demanda de trabajo al que el funcionario tiene que responder, es decir, el grado de movimientos que necesita para realizar sus actividades laborales. Cuando se analiza la cantidad de trabajo, se la ve desde un enfoque cuantitativo, mientras que cuando se analiza la dificultad del trabajo, se observa desde un enfoque cualitativo.

La carga de trabajo se evalúa a partir de las siguientes preguntas:

**Figura 10.** Carga del Trabajo (CT)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 22.** Carga del Trabajo (Número de funcionarios para cada nivel de riesgo)

Número de funcionarios para cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	8	6	19

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 23.** Carga del Trabajo (Parámetros estadísticos).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	63,28	19,30	59,00

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

La carga de trabajo se evalúa a partir de tres aspectos importantes, desde las siguientes 13 preguntas. En la mencionada evaluación se detallan los porcentajes de las respuestas, de acuerdo a la frecuencia y también se presenta una representación gráfica de los resultados:

### 3.2.3.3.1. Presión de los tiempos

La presión de los tiempos consiste en las tareas que deben realizar los funcionarios bajo una limitación de tiempo, donde se evidencia una sobrecarga de actividades, y con esas condiciones el trabajador debe mantener la eficiencia y la productividad sin cometer errores significativos.

Los funcionarios públicos actualmente laboran en un mundo muy competitivo, actualmente se considera importante cumplir con las actividades con calidad y en menor tiempo, para marcar la diferencia entre los funcionarios, por esta razón los colaboradores necesitan desarrollar este tipo de habilidades, que permitan tener una mayor productividad en el menor tiempo.

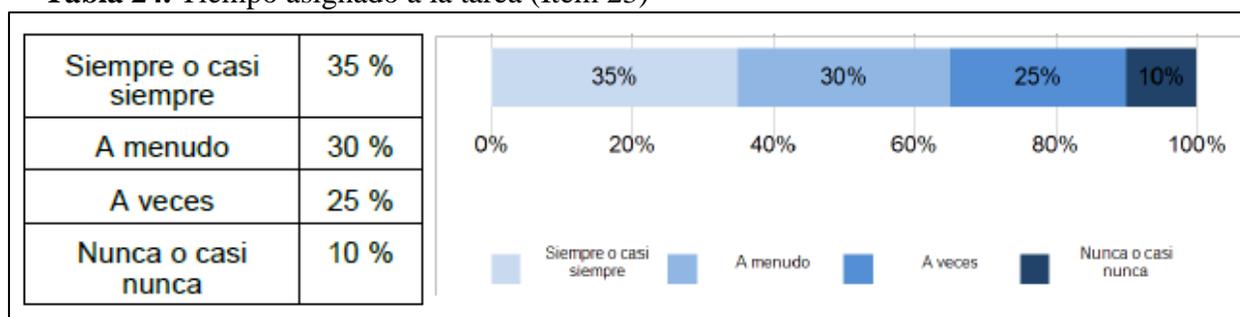
El trabajo bajo presión en muchas organizaciones es considerado como una ventaja, porque es una oportunidad de mejora personal, formando profesionales más creativos, más proactivos, es como actualmente las organizaciones evalúan a sus trabajadores, no por el esfuerzo, sino por los resultados.

Por otra parte, el trabajo bajo presión es considerado como una desventaja, porque el trabajador tiene que adaptarse a este tipo de cambios, debe mantener el control, porque si no maneja de una manera adecuada la presión en el trabajo, el trabajador se verá abrumado y presentará un cuadro de estrés.

Al respecto las instituciones públicas deben dar capacitaciones a los funcionarios para potenciar sus habilidades y deben realizar monitoreos de las condiciones psicosociales de los trabajadores, mediante la aplicación de herramientas de evaluación de riesgos psicosociales como el FPSICO 4.0. y proponer Planes de Intervención, con las medidas preventivas y correctivas.

**Pregunta 23.** “¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?”  
(FPSICO4.0, 2020)

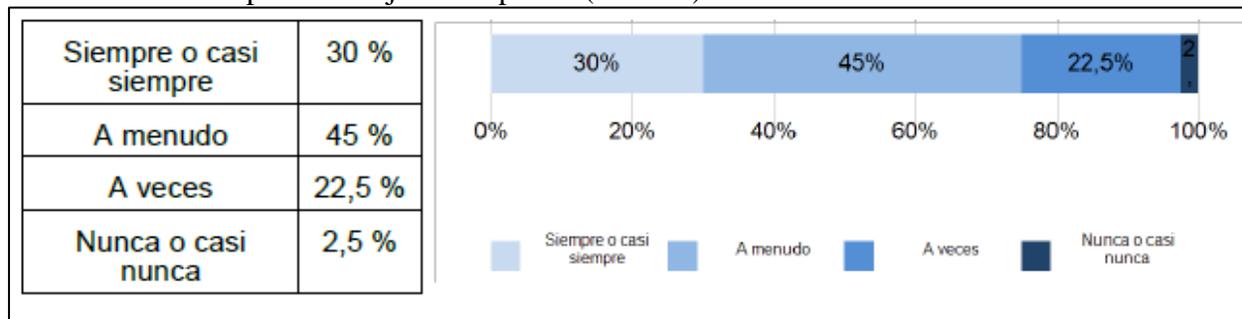
**Tabla 24.** Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 24.** “¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?” (FPSICO4.0, 2020)

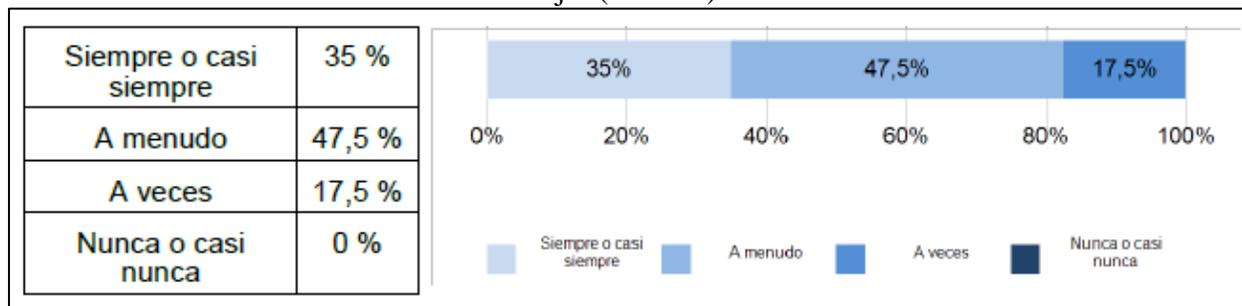
**Tabla 25.** Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 25.** “¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 26.** Aceleración de ritmo de trabajo (Ítem 25)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3.2.3.3.2. Esfuerzo de la atención

En un mundo lleno de distracciones, como las redes sociales, los mensajes personales, la capacidad de concentrarse de manera intensa es algo que pocas personas pueden conseguir, lograr atención en el trabajo requiere de un nivel de esfuerzo, ya que si mayor es el esfuerzo de concentración, mayor será la productividad, se podrán terminar las tareas en menor tiempo y esto incrementa las posibilidades de ser exitoso.

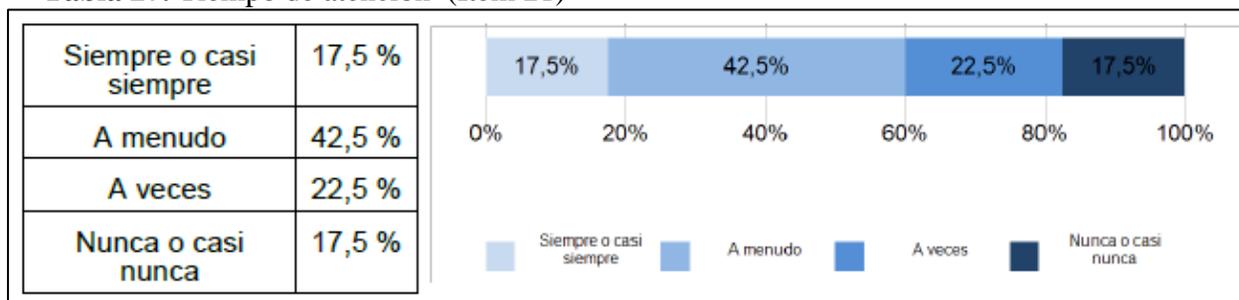
Al respecto, en la mayoría de instituciones públicas se han creado restricciones informáticas que bloquean los accesos a redes sociales, correos electrónicos personales, páginas web, conexión a dispositivos externos como memorias, discos duros externos, dispositivos celulares, etc.

El estrés de trabajar en un clima laboral conflictivo, donde exista mucha presión, ocasiona que los funcionarios no puedan llegar al nivel de atención y concentración que desean. Otra causa que no permite alcanzar un nivel de atención adecuado, es tener que realizar actividades complejas o que no le gustan al colaborador.

Con la finalidad de motivar el esfuerzo de atención en los funcionarios, las instituciones públicas deben alternar periodos de trabajo de 60 minutos y periodos de descanso de 10 minutos en los cuales los colaboradores puedan realizar actividades que les brinden distracción a corto plazo. Es importante establecer un horario de terminación de las tareas diarias, en el cual el funcionario se desconecta del trabajo y puede realizar con mayor intensidad las actividades recreativas de su preferencia.

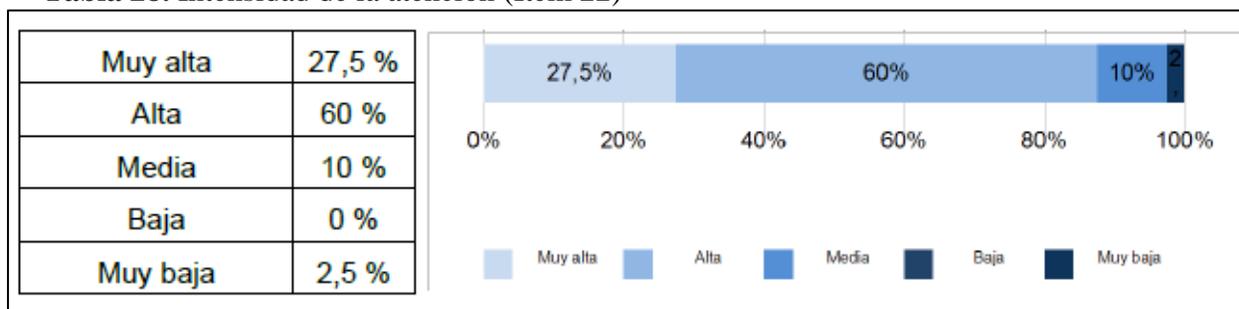
**Pregunta 21.** “A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 27.** Tiempo de atención (Ítem 21)



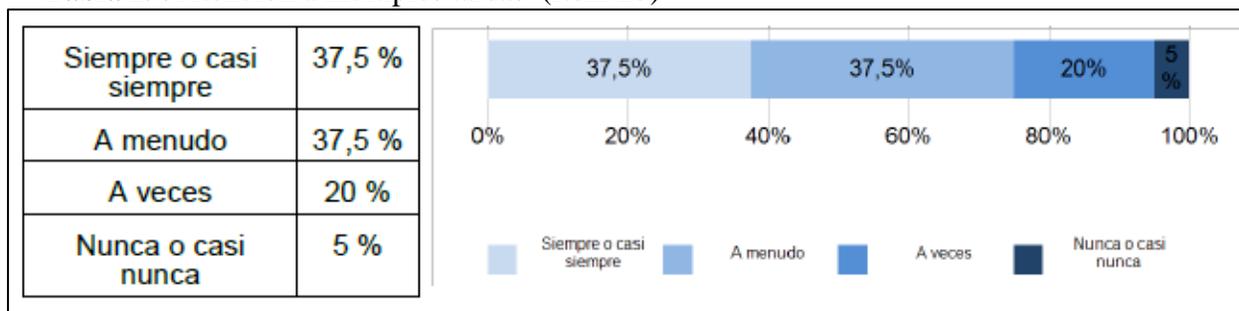
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 22.** “En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo).” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 28.** Intensidad de la atención (Ítem 22)

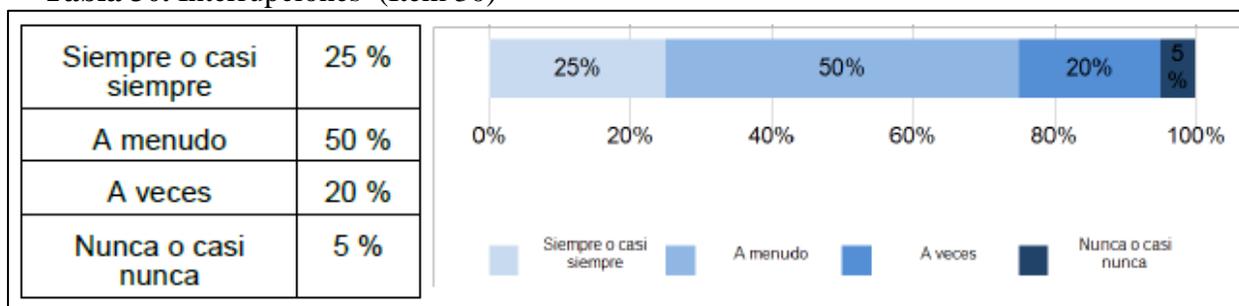
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 27.** “¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 29.** Atención a múltiples tareas (Ítem 27)

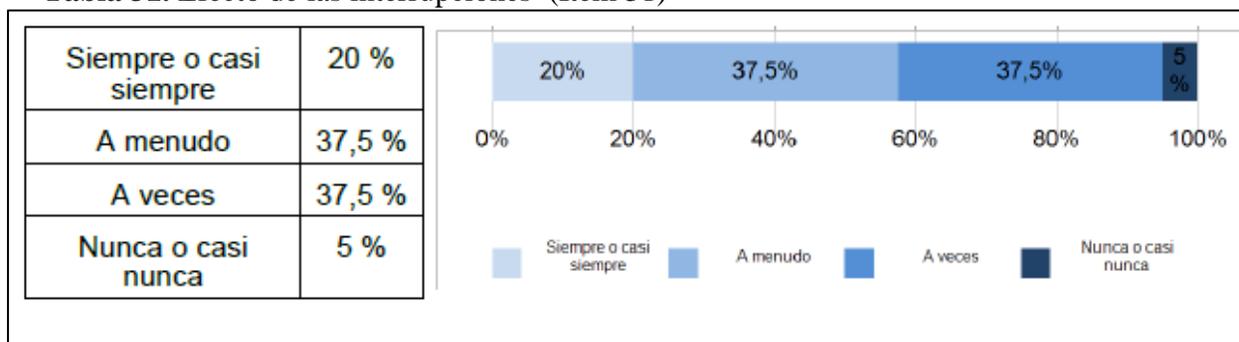
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 30.** “En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 30.** Interrupciones (Ítem 30)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

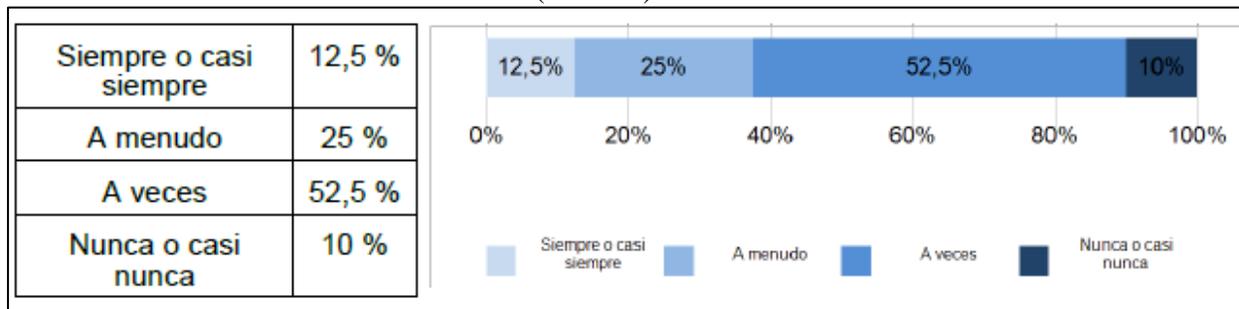
**Pregunta 31.** “En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 31.** Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 32.** “¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?”

(FPSICO4.0, 2020)

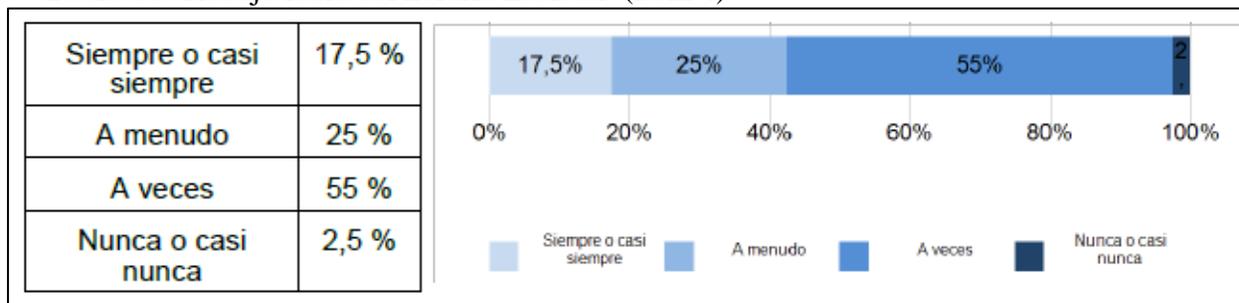
**Tabla 32.** Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3.2.3.3.3. Cantidad y/o dificultad de tareas

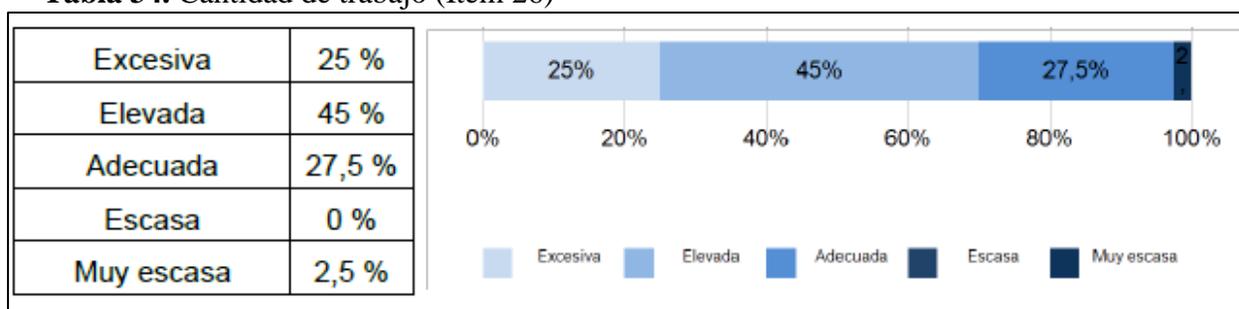
Otro factor que influye en la carga de trabajo es la cantidad de Estudios de Impacto Ambiental y Planes de Manejo Ambiental, que los funcionarios deben revisar, analizar y evaluar, considerado el nivel de responsabilidad en aprobar proyectos estratégicos, que representan una dificultad en el cumplimiento de las tareas para los funcionarios.

**Pregunta 4.** “¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 33.** Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

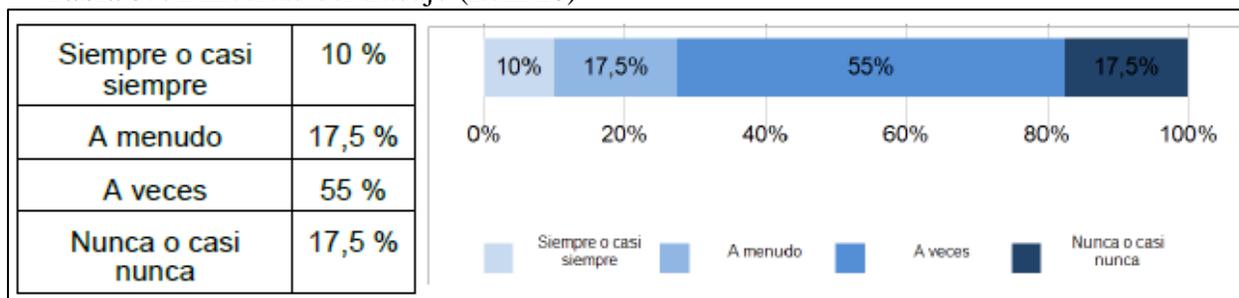
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 26.** “En general, la cantidad de trabajo que tienes es:” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 34.** Cantidad de trabajo (Ítem 26)

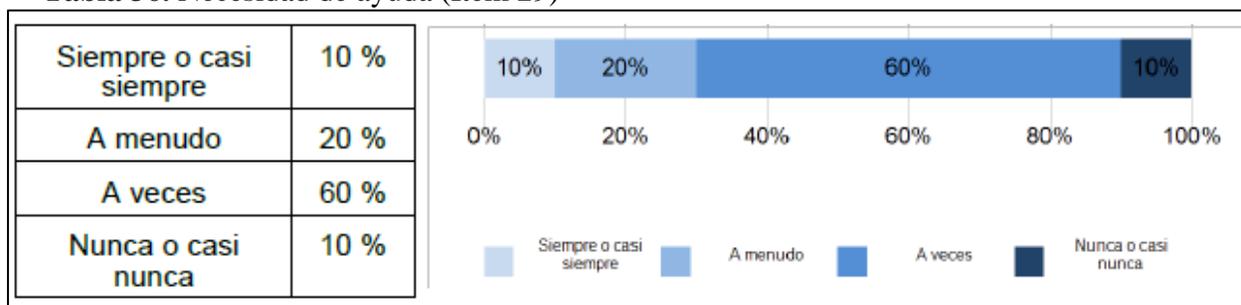
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 28.** “El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 35.** Dificultad del trabajo (Ítem 28)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 29.** “En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 36.** Necesidad de ayuda (Ítem 29)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3.2.3.4. DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)

Las demandas psicológicas corresponden a las exigencias mentales que tiene que afrontar los funcionarios públicos, para cumplir con las tareas que le son asignadas. Cuando los técnicos de Calidad Ambiental tienen gran cantidad de trabajo, tienen tiempo muy limitado y el trabajo es complejo o contradictorio, se genera una elevada demanda psicológica, que puede ocasionar una respuesta de estrés, el cual al presentarse por largos periodos y en niveles muy elevados, aumenta la posibilidad de afectar la salud mental y física del trabajador.

Las demandas psicológicas están enfocadas a dos parámetros: las exigencias cognitivas y las exigencias emocionales.

Las exigencias cognitivas se producen porque las actividades que realizan los funcionarios son muy exigentes, debido al nivel de presión, al nivel de actividad y al esfuerzo intelectual, que tienen que enfrentar los servidores públicos, en el cumplimiento de sus tareas, esto ocasiona mayores exigencias mentales y por tanto la demanda psicológica también será mayor.

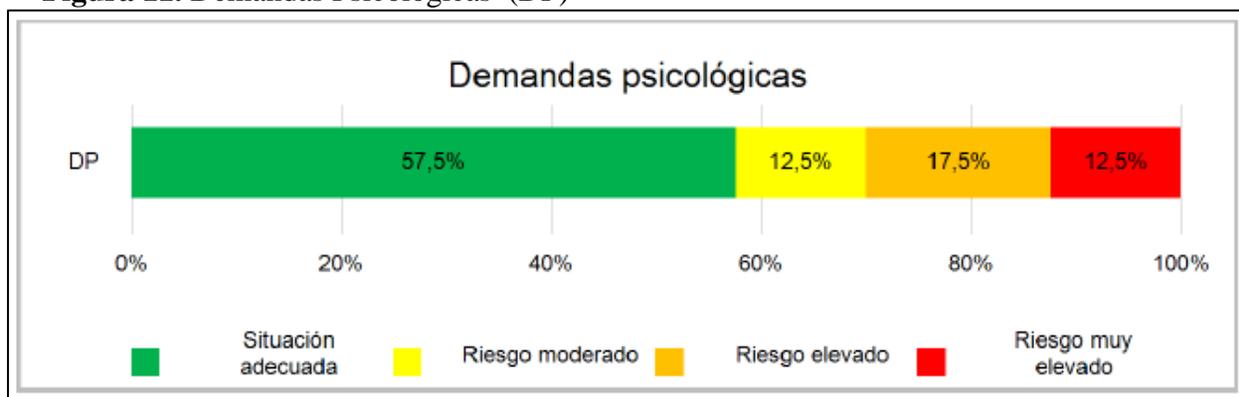
Las exigencias cognitivas están relacionadas con el análisis de la información, la experiencia previa, el nivel de conocimientos, capacidad de memorización, razonamiento lógico, razonamiento analítico, manejo de la información, planificación estratégica, toma de iniciativas, planteamiento de soluciones, resolución de conflictos, etc. comprometen en mayor medida al sistema cognitivo.

Es importante considerar que el control sobre el trabajo, se refiere a la capacidad del trabajador para usar sus habilidades para tomar decisiones sobre la forma y el tiempo necesario para cumplir con una tarea.

Las exigencias emocionales son las condiciones laborales que afectan a las emociones de los funcionarios. Se estima que un alto porcentaje de los problemas físicos que experimentan los trabajadores, tienen un origen emocional, llamadas enfermedades o trastornos psicosomáticos. Las demandas emocionales por circunstancias laborales complicadas, se refleja en síntomas de ansiedad, tristeza, angustia, depresión emocional, agotamiento, fatiga y eventualmente los suicidios que son la máxima expresión del deterioro emocional, donde el trabajador decide tomar la más drástica decisión, para terminar con su estado de crisis emocional.

Para controlar las exigencias emocionales y evitar el desgaste laboral, es necesario realizar una evaluación, física, mental, emocional, analizar las condiciones del trabajo, preguntar al trabajador si le gusta su trabajo, si está conforme con el trabajo que realiza, si no está conforme, es importante identificar las causas, seguidamente se debe establecer un plan que le permita mejorar su ambiente laboral, desarrollar actividades que sean satisfactorias para el trabajador, con el fin de mejorar su estado emocional.

Los funcionarios públicos que dedican sus actividades laborales asociadas al servicio público, son más propensos para tener demandas emocionales, por ejemplo en el caso de los médicos cuando atienden a sus pacientes, atención a clientes, etc.

**Figura 11.** Demandas Psicológicas (DP)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 37.** Demandas Psicológicas (Número de funcionarios de cada nivel de riesgo)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
23	5	7	5

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 38.** Demandas Psicológicas (Parámetros estadísticos)

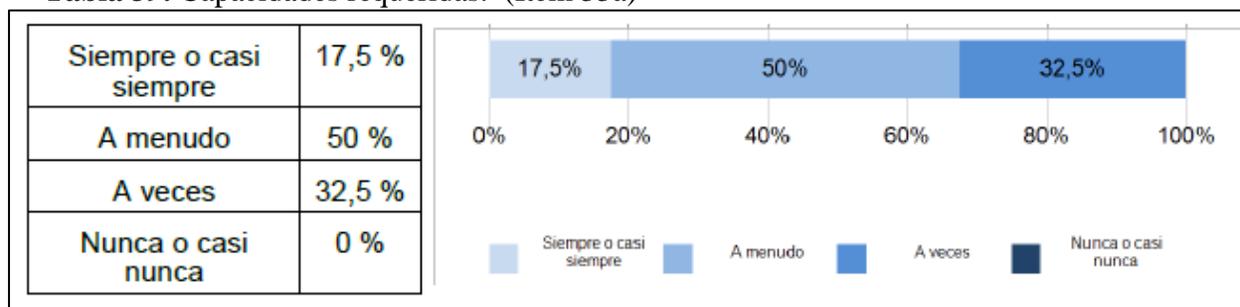
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	56,23	20,12	53,00

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

Las Demandas Psicológicas se evalúan a partir de dos temas importantes, las Exigencias Cognitivas y Exigencias Emocionales, a continuación evaluamos mediante 9 preguntas en las que se calcula el porcentaje de respuestas y se presenta el gráfico estadístico de los resultados:

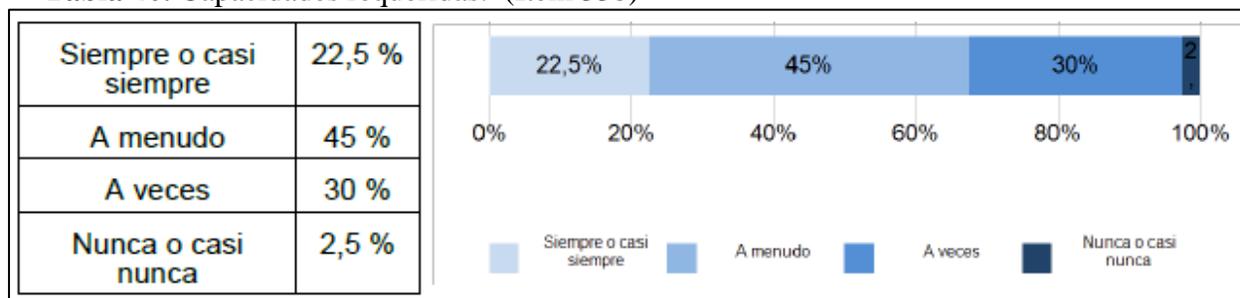
#### 3.2.3.4.1. Exigencias Cognitivas

**Pregunta 33<sup>a</sup>.** “En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 39.** Capacidades requeridas. (Ítem 33a)

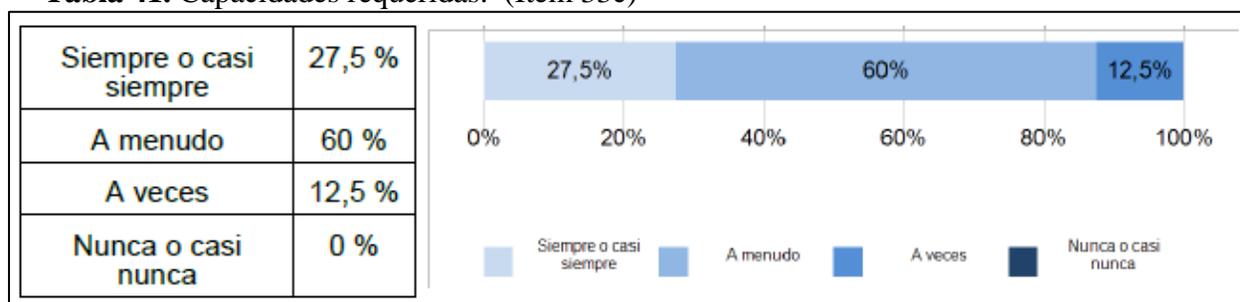
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 33b.** “En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones”  
(FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 40.** Capacidades requeridas. (Ítem 33b)

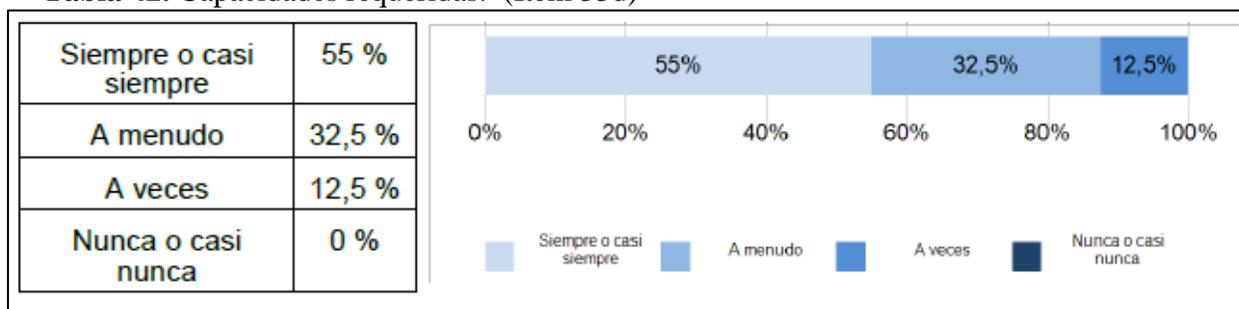
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 33c.** “En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 41.** Capacidades requeridas. (Ítem 33c)

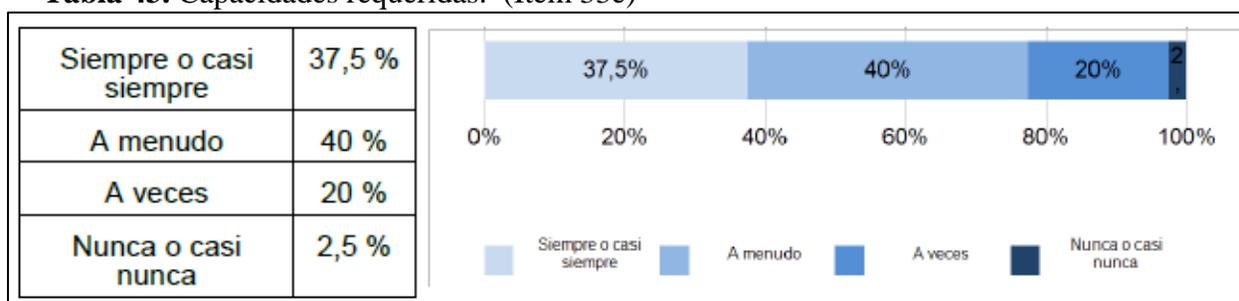
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 33d.** “En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 42.** Capacidades requeridas. (Ítem 33d)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

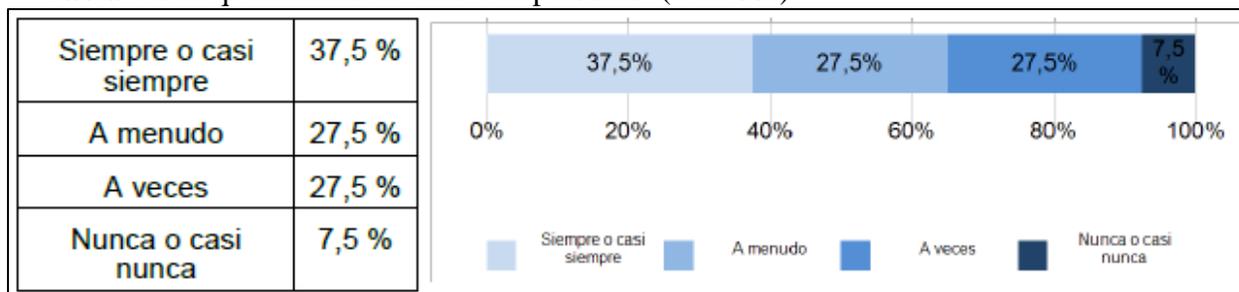
**Pregunta 33e.** “En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 43.** Capacidades requeridas. (Ítem 33e)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

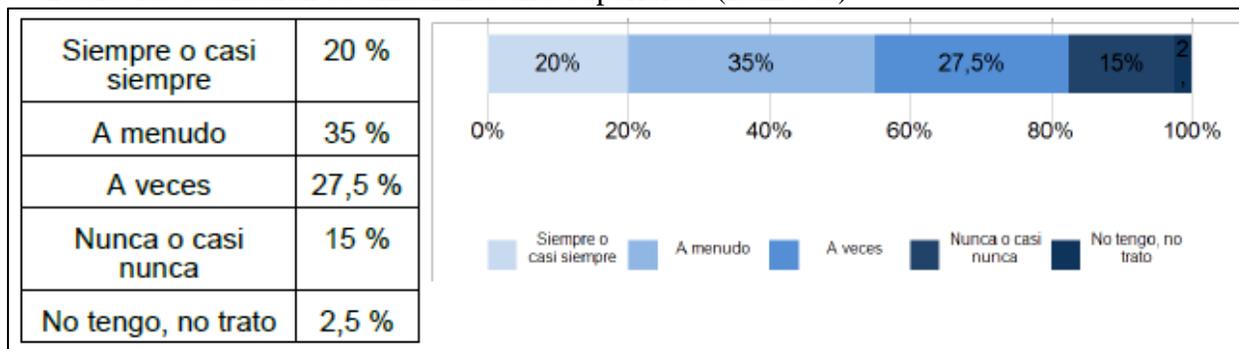
### 3.2.3.4.2. Exigencias Emocionales

**Pregunta 33f.** “En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 44.** Requerimiento de trato con personas (Ítem 33f)

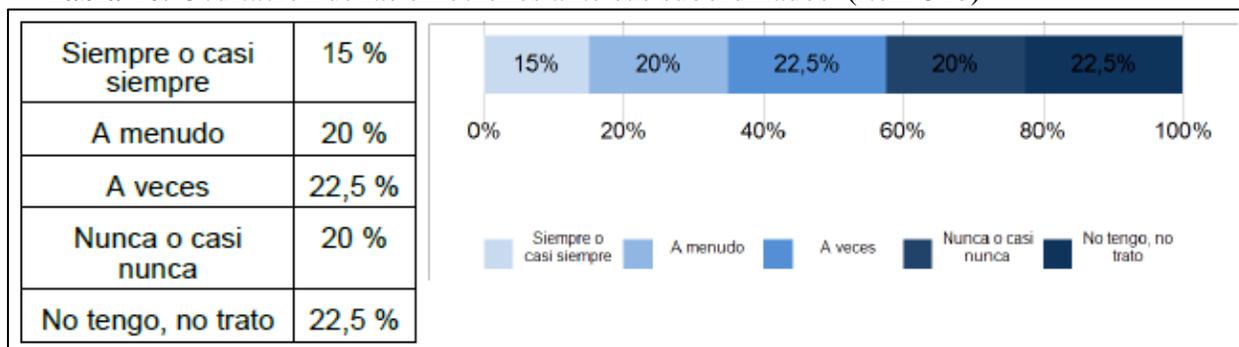
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 34<sup>a</sup>.** “En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 45.** Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34a)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 34b.** “En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 46.** Ocultación de las emociones ante sus subordinados (Ítem 34b)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

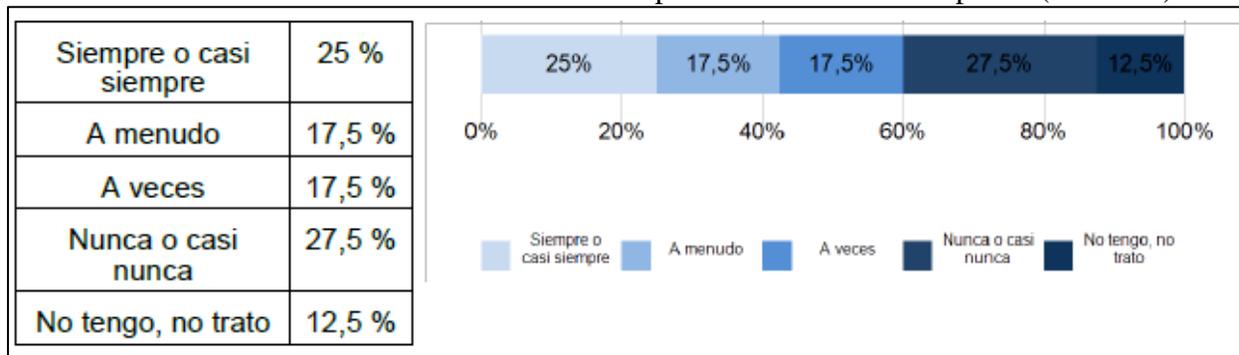
**Pregunta 34c.** “En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 47.** Ocultación de las emociones ante sus compañeros (Ítem 34c)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 34d.** “En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)” (FPSICO4.0, 2020).

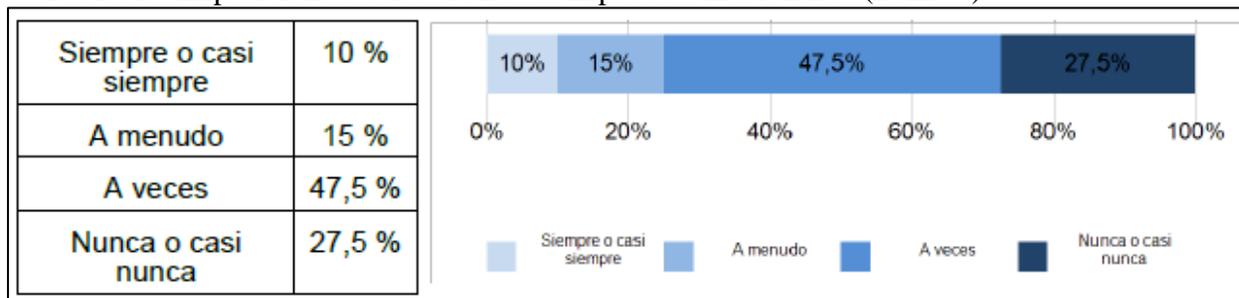
**Tabla 48.** Ocultación de las emociones ante las personas fuera de la empresa (Ítem 34d)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

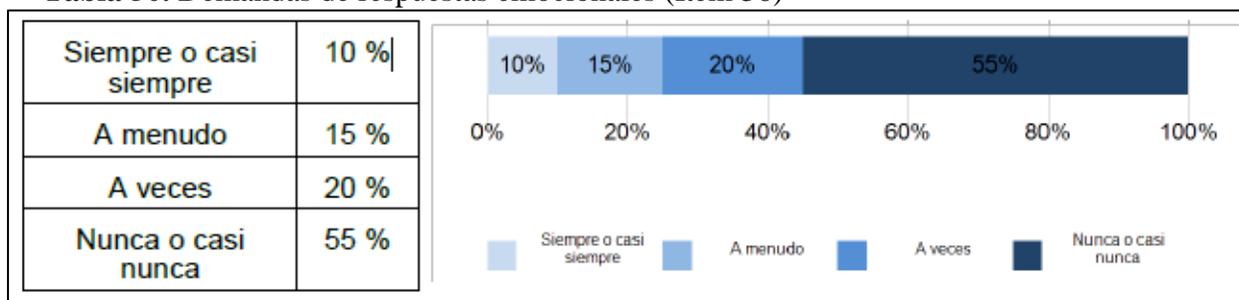
**Pregunta 35.** “Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a situaciones que te afectan emocionalmente?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 49.** Exposiciones a situaciones de impactos emocionales (Ítem 35)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 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.):” (FPSICO4.0, 2020).

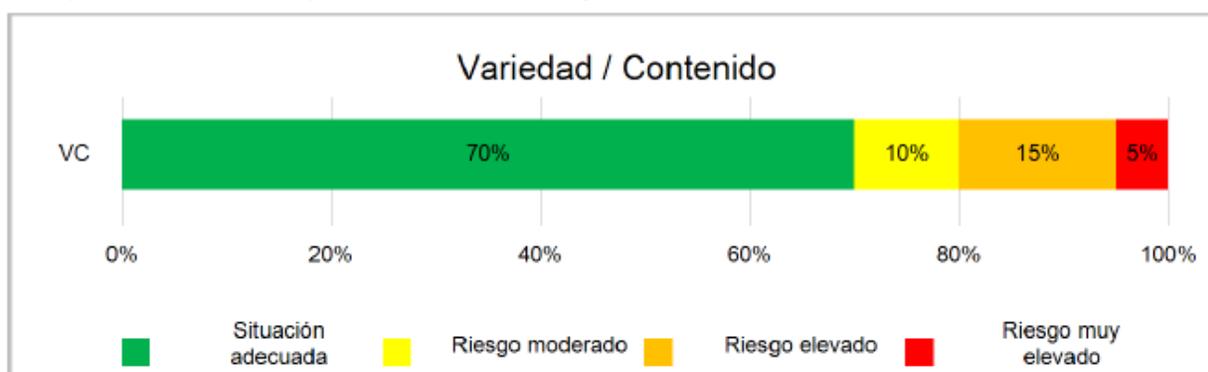
**Tabla 50.** Demandas de respuestas emocionales (Ítem 36)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3.2.3.5. VARIEDAD Y CONTENIDO DE TRABAJO (VC)

La Variedad y Contenido del Trabajo es un factor de riesgo psicosocial, que tiene relevancia en el significado y la importancia del trabajo para el funcionario, para la institución pública y para la sociedad. Además es importante para los trabajadores saber que su trabajo es reconocido y valorado por sus jefes inmediatos, esta satisfacción es más gratificante que su remuneración económica.

El factor Variedad y Contenido del Trabajo es evaluado mediante varias preguntas, que analizan en qué medida las actividades laborales están compuestas de varias tareas y la importancia que tienen para el funcionario, para sus jefes y para la sociedad.

**Figura 12.** Variedad y Contenido de Trabajo (VC)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 51.** Variedad y Contenido de Trabajo (No. de funcionarios de cada nivel de riesgo)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	4	6	2

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

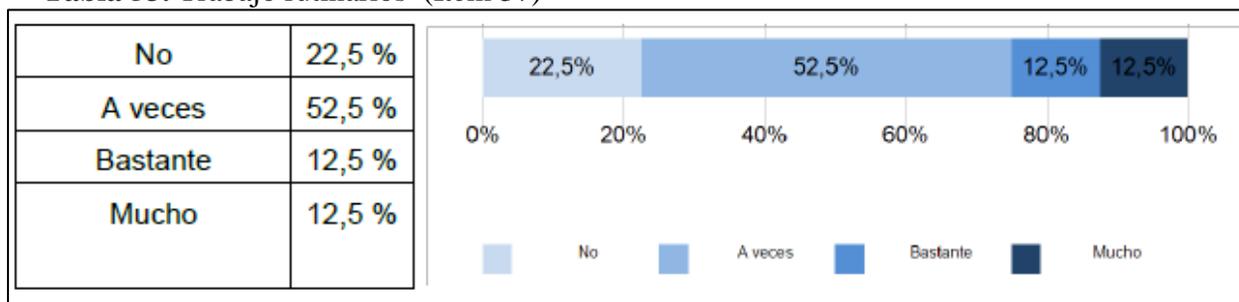
**Tabla 52.** Variedad y Contenido de Trabajo (Parámetros estadísticos)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	25,35	11,52	27,50

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

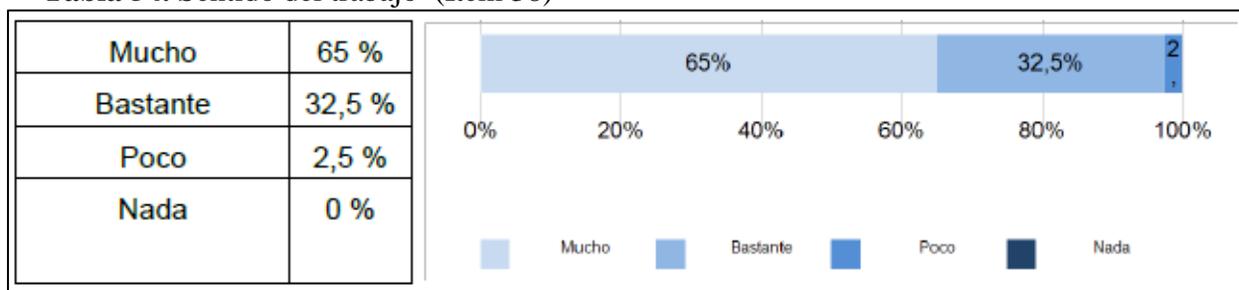
La valoración de la Variedad y el Contenido se realiza analizando las preguntas que se formulan a continuación, con los resultados de las respuestas se calcula el porcentaje y se representa gráficamente:

**Pregunta 37.** “El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 53.** Trabajo rutinarios (Ítem 37)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

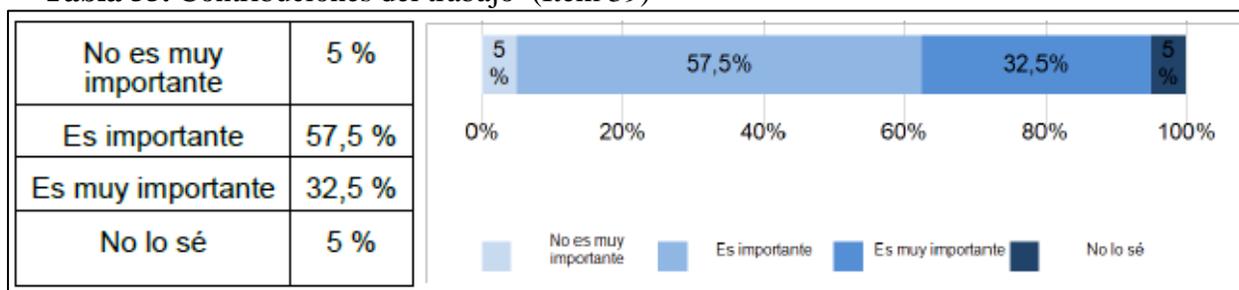
**Pregunta 38.** “En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 54.** Sentido del trabajo (Ítem 38)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

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

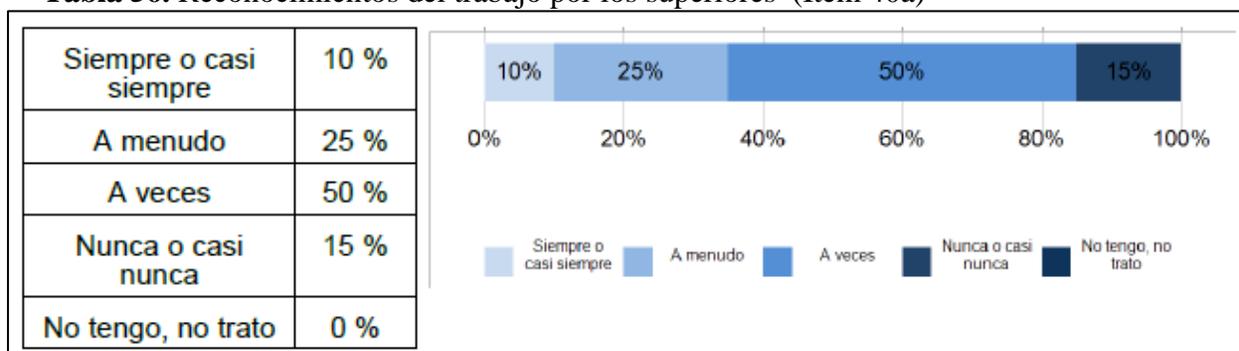
(FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 55.** Contribuciones del trabajo (Ítem 39)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

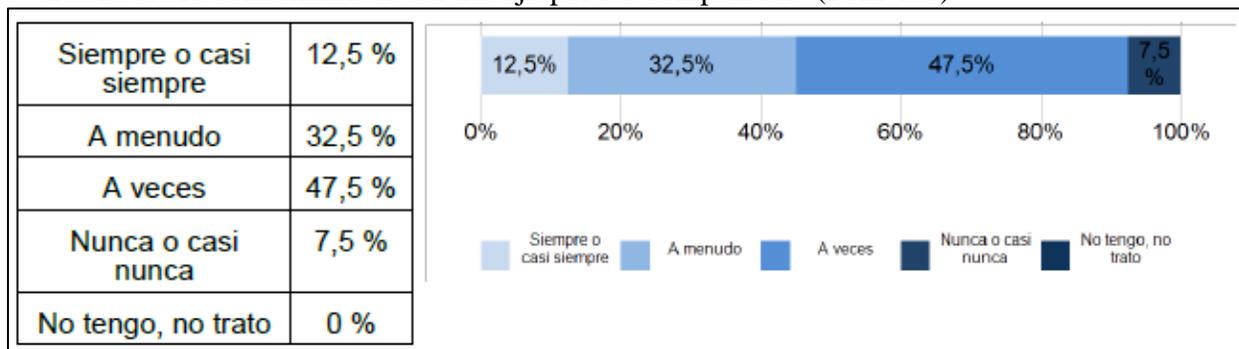
**Pregunta 40a.** “En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores”

(FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 56.** Reconocimientos del trabajo por los superiores (Ítem 40a)

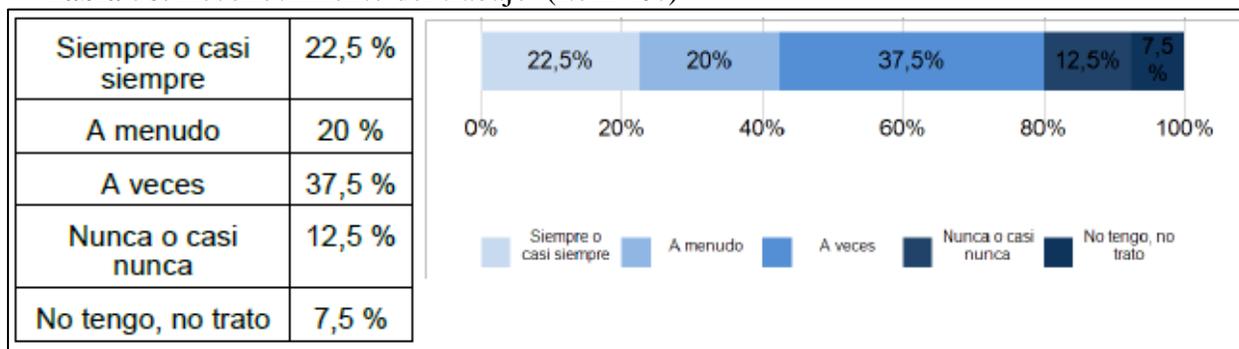
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 40b.** “En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 57.** Reconocimientos del trabajo por los compañeros (Ítem 40b)

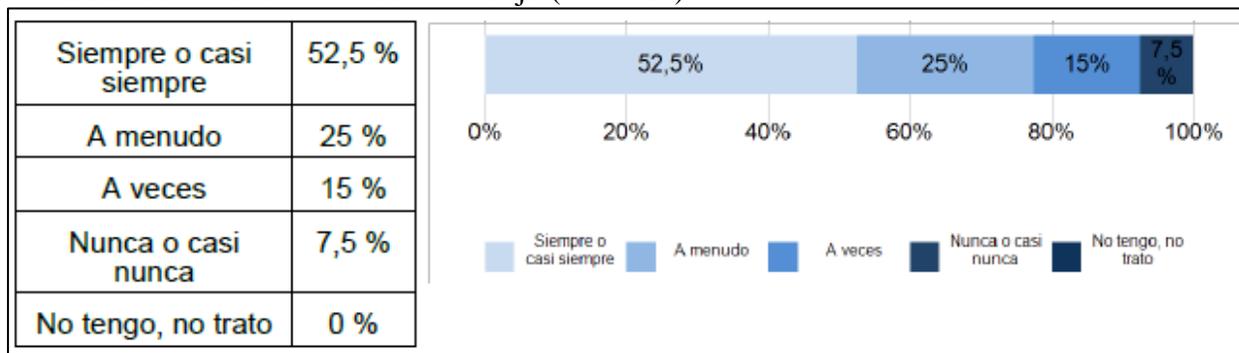
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 40c.** “En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (Si los hay)”. (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 58.** Reconocimiento del trabajo (Ítem 40c)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 40d.** “En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 59.** Reconocimientos del trabajo (Ítem 40d)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### **3.2.3.6. PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN (PS)**

El factor participación y supervisión analiza dos variables de control en el trabajo, el control que realiza el funcionario mediante el desarrollo de sus actividades laborales y el control que ejerce la organización sobre el funcionario, mediante la supervisión de Directores y Coordinadores de Sectores Estratégicos.

Para el desarrollo de las organizaciones es muy importante la participación de los funcionarios, el entorno laboral está en permanente proceso de cambio, los servidores públicos deben adaptarse y actualizarse, cuando se trata de innovación digital, programas informáticos, nuevos procesos y procedimientos.

Los activos más importantes de las instituciones públicas son las personas y para lograr la participación de los funcionarios dentro de la organización, es importante dotarles las herramientas adecuadas, como computadores de última generación, capacitación, corresponsabilidad, confianza, participación, recibiendo y aceptando sus sugerencias, con la finalidad de alcanzar los propósitos establecidos en la misión, visión y objetivos del Ministerio del Ambiente.

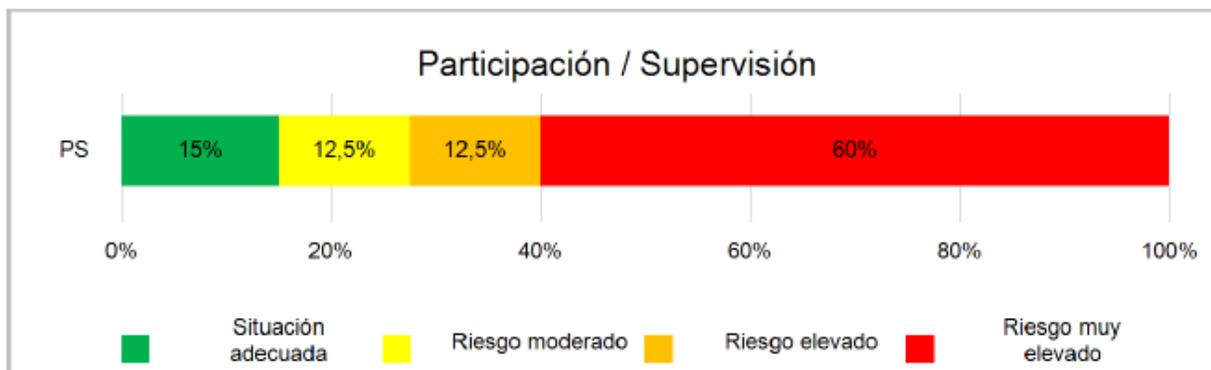
Cuando una organización ha cumplido con sus objetivos, con el apoyo de sus colaboradores, también es importante que la empresa reconozca a sus trabajadores y comparta con ellos los beneficios de sus resultados alcanzados, es decir que los funcionarios deben tener participación financiera, porque de esa manera aumenta la motivación, la producción, la gestión de los funcionarios y así se consigue que la organización sea sostenible para el futuro.

La supervisión es un factor muy importante dentro de la organización, mediante la supervisión se mantienen alineados y controlados los procesos, procedimientos instituciones, los reglamentos jurídicos, los recursos económicos, materiales asignados y los riesgos laborales.

Los Directores y Coordinadores de Área, cumplen un rol importante dentro de la organización, ya que mediante la supervisión es posible evaluar el nivel de desempeño laboral de los funcionarios, los resultados obtenidos, cumplimiento de los plazos establecidos, participación en los procesos de auditorías internas y externas.

Dentro de las actividades de control, es importante tomar acciones correctivas oportunas, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales, el control debe ser una actividad permanente que mejore la gestión institucional.

**Figura 13.** Participación y Supervisión (PS)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Tabla 60.** Participación y Supervisión (Número de funcionarios de cada nivel de riesgo)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	5	5	24

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Tabla 61.** Participación y Supervisión (Parámetros estadísticos)

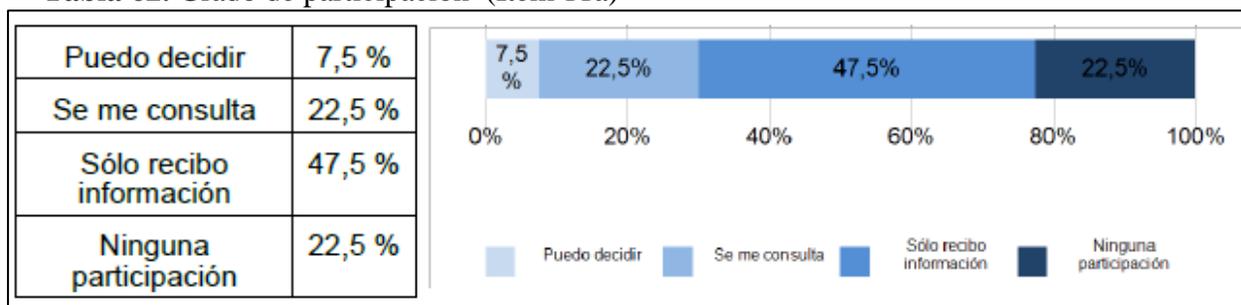
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	40,93	14,16	39,00

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

La valoración de la participación y supervisión se realiza a partir de la evaluación de las respuestas al cuestionario, del cual se calcula el porcentaje de respuestas y se realiza la representación gráfica de los resultados:

**Pregunta 11a.** “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales” (FPSICO4.0, 2020)

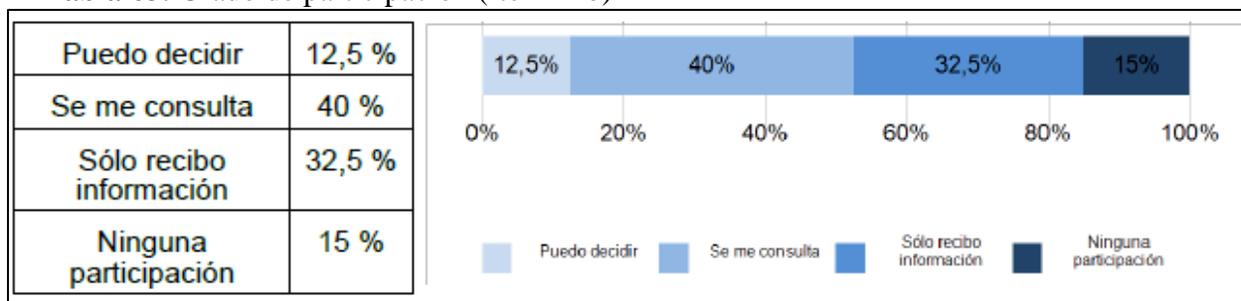
**Tabla 62.** Grado de participación (Ítem 11a)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

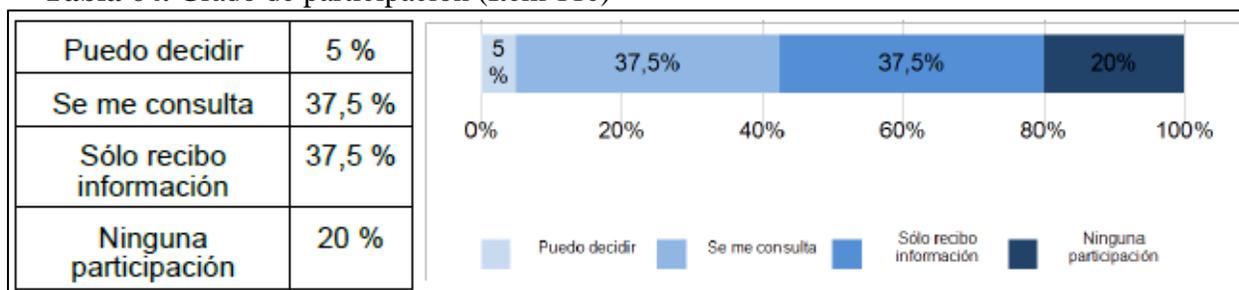
**Pregunta 11b.** “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 63.** Grado de participación (Ítem 11b)



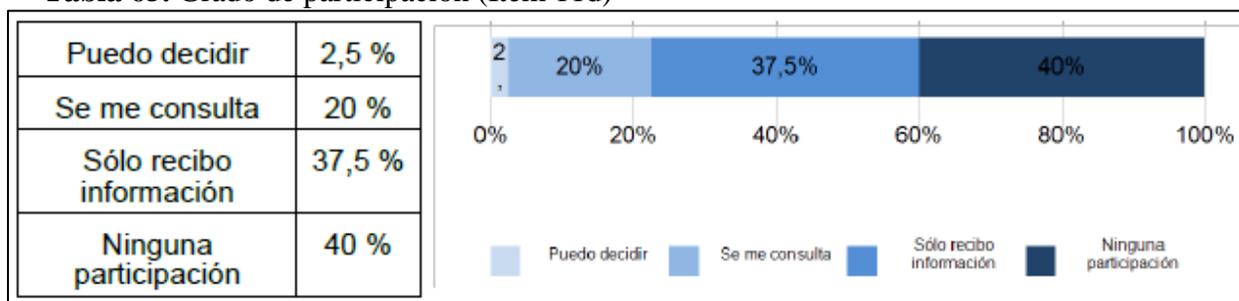
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 11c.** “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 64.** Grado de participación (Ítem 11c)

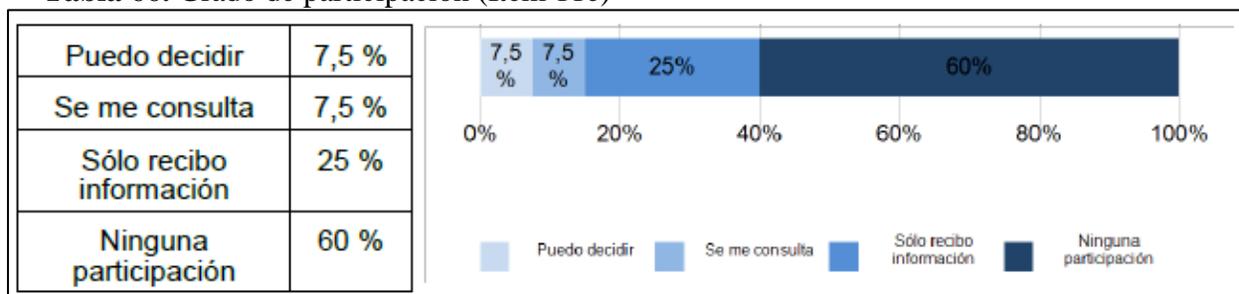
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 11d.** “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 65.** Grado de participación (Ítem 11d)

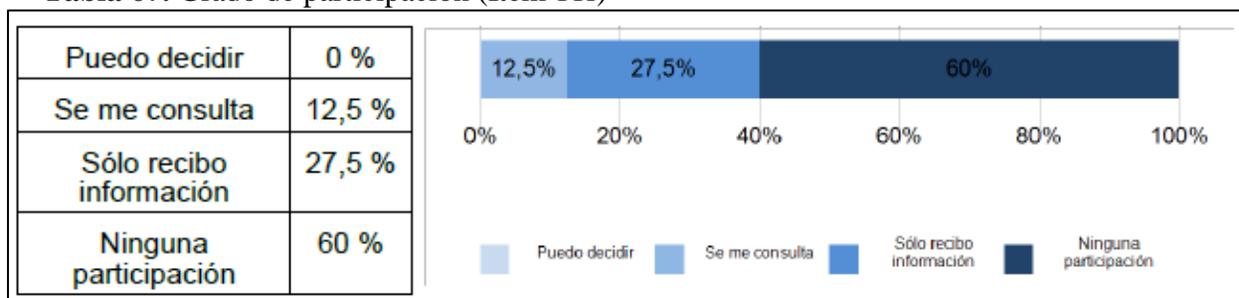
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 11e.** “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 66.** Grado de participación (Ítem 11e)

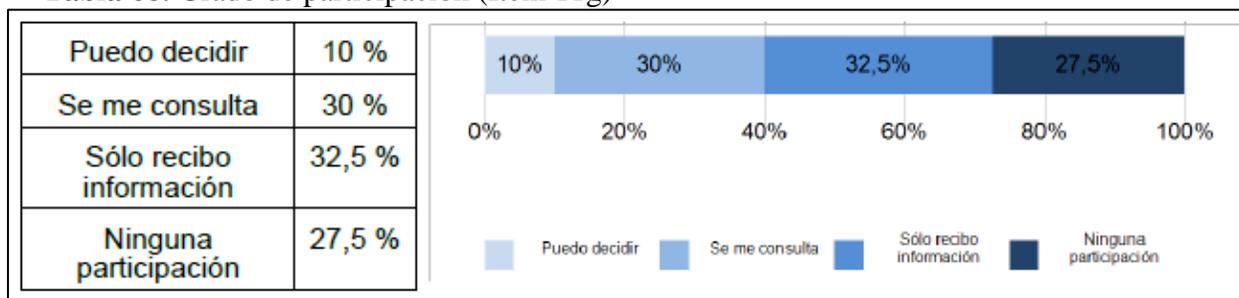
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 11f.** “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 67.** Grado de participación (Ítem 11f)

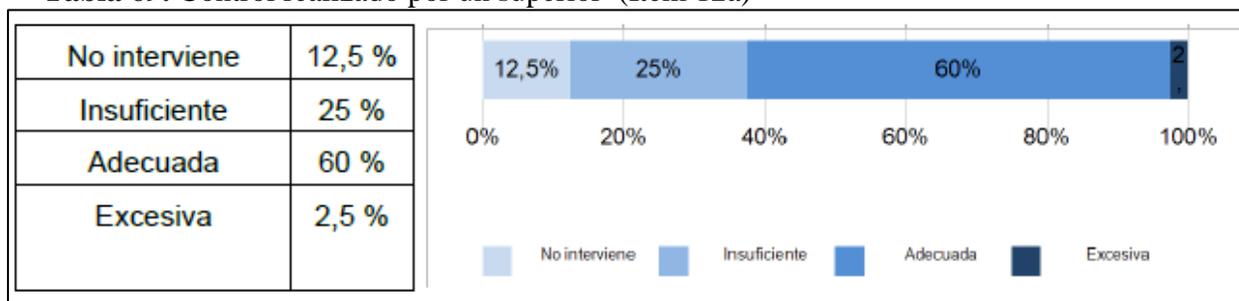
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 11g.** “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 68.** Grado de participación (Ítem 11g)

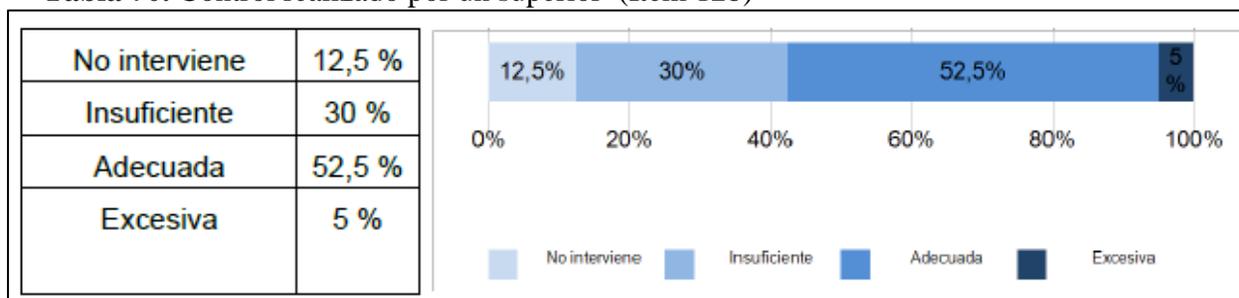
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 12a.** “¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 69.** Control realizado por un superior (Ítem 12a)

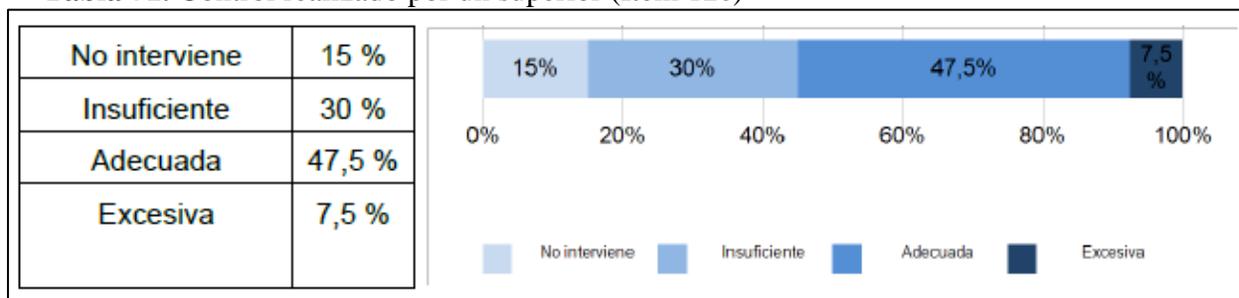
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 12b.** “¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 70.** Control realizado por un superior (Ítem 12b)

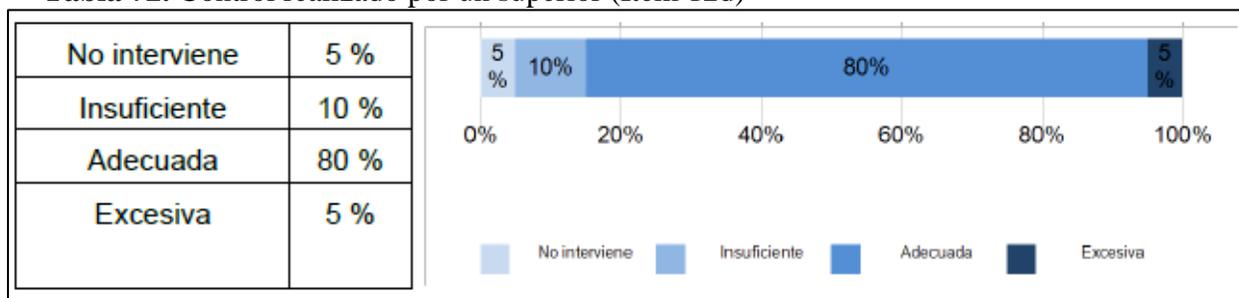
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 12c.** “¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 71.** Control realizado por un superior (Ítem 12c)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 12d.** “¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 72.** Control realizado por un superior (Ítem 12d)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

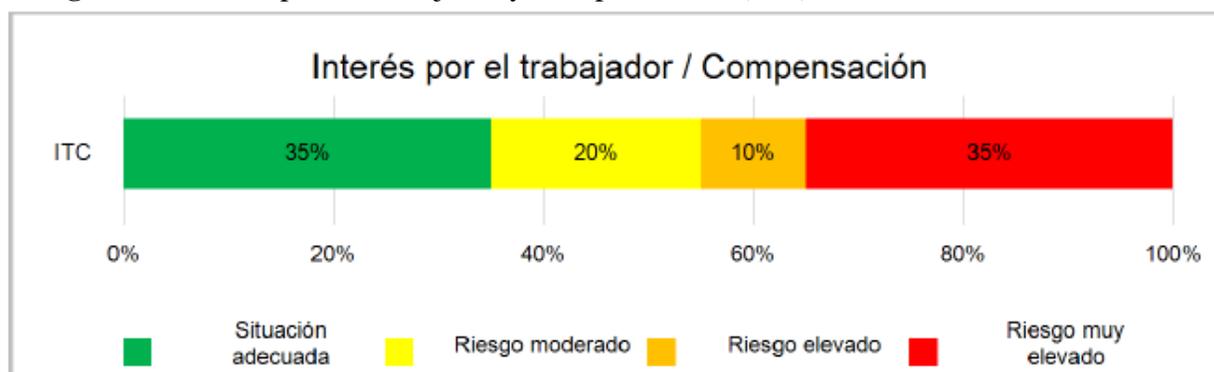
### 3.2.3.7. INTERÉS POR EL TRABAJADOR Y LA COMPENSACIÓN (ITC)

Los trabajadores deben ser lo más importante y valorado dentro de una organización, por esta razón las instituciones públicas deben mostrar interés para mejorar los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, mediante capacitaciones, formación profesional, esto permite que los colaboradores tengan la oportunidad de crecer profesionalmente, dándole la posibilidad de desarrollar su potencial y ascender en la escala jerárquica, creando confianza, seguridad y estabilidad laboral, para el futuro de los trabajadores.

Debe existir un equilibrio entre los aportes de los trabajadores a la productividad de la organización y la compensación que reciben, mediante el mejoramiento de políticas salariales, con salarios justos, acorde con las responsabilidades y carga laboral de cada puesto de trabajo. El esfuerzo de los colaboradores debe ser reconocido y recompensado. Los reconocimientos de carácter no financiero, pueden crear una sana competencia entre los funcionarios del Ministerio del Ambiente.

Según Camilo Cruz manifiesta que “El éxito de una empresa es simplemente el reflejo de la actitud, grado de motivación y compromiso de las personas que la forman” (Cruz, 2017).

**Figura 14.** Interés por el Trabajador y Compensación (ITC)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 73.** Interés por el Trabajador y Compensación (No. funcionarios - nivel de riesgo)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	8	4	14

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

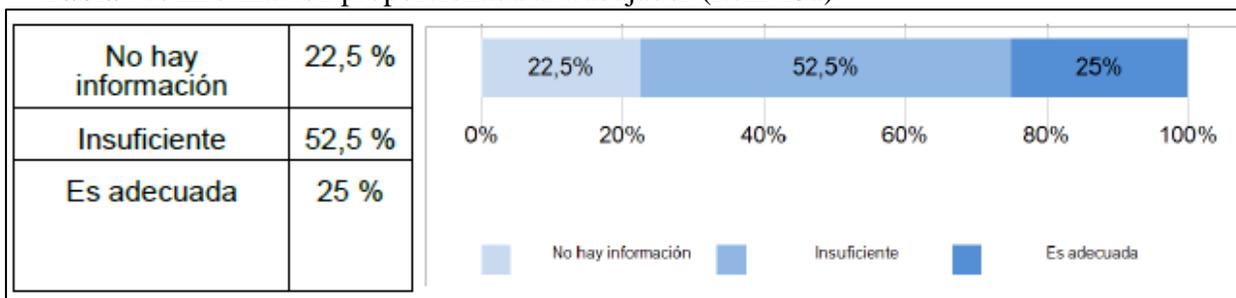
**Tabla 74.** Interés por el Trabajador y Compensación (Parámetros estadísticos)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	49,00	19,05	53,00

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

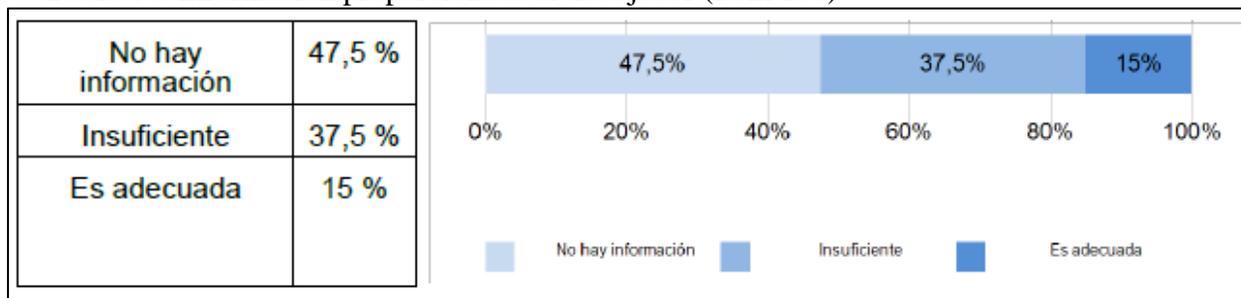
La valoración del interés por el trabajador y compensación, se la realiza mediante la evaluación de las respuestas del cuestionario aplicado a los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, a partir del análisis de los resultados se obtienen los porcentajes, que nos permiten realizar la representación gráfica de las respuestas:

**Pregunta 13a.** “¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación”. (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 75.** Información proporcionada al trabajador (Ítem 13a)

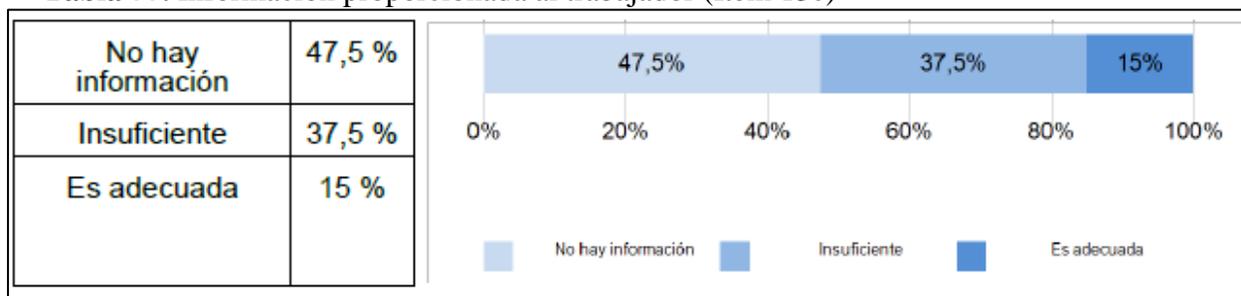
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 13b.** “¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 76.** Información proporcionada al trabajador (Ítem 13b)

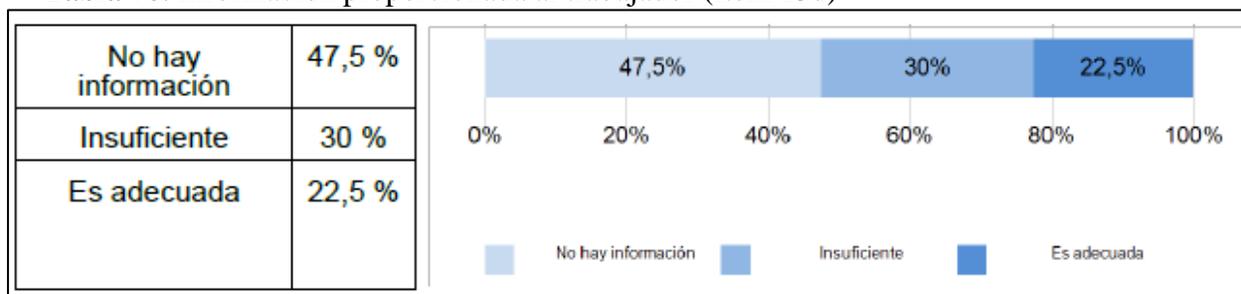
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 13c.** “¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 77.** Información proporcionada al trabajador (Ítem 13c)

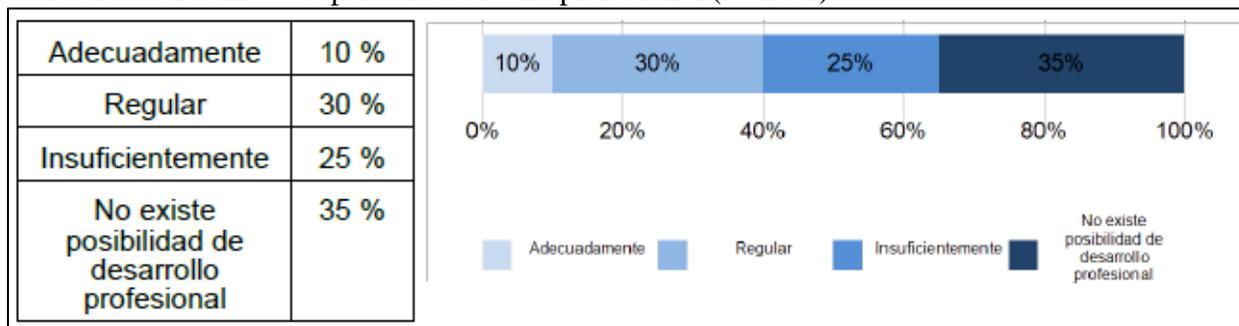
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 13d.** “¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 78.** Información proporcionada al trabajador (Ítem 13d)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

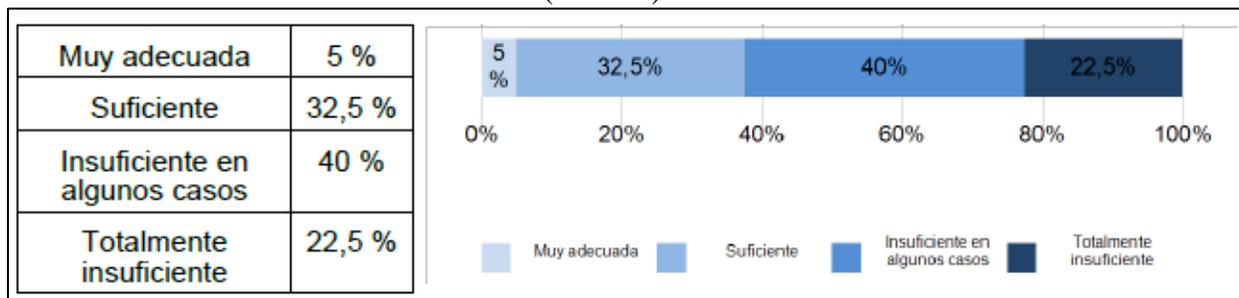
**Pregunta 41.** “¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 79.** Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

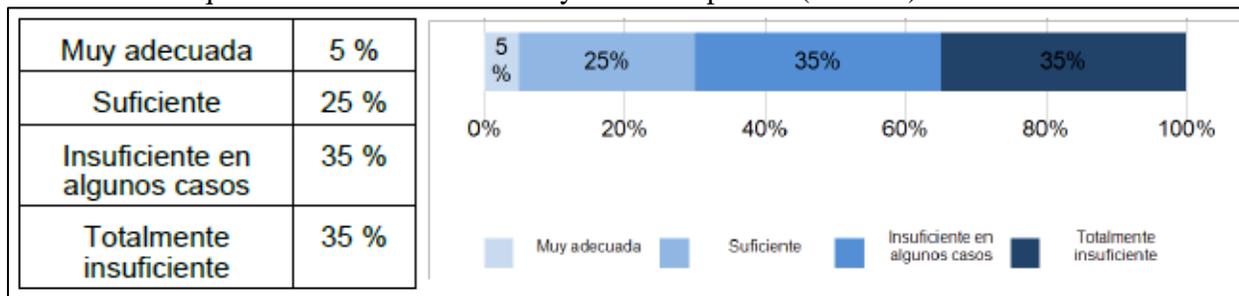
**Pregunta 42.** “¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?”

(FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 80.** Valoración de la formación (Ítem 42)

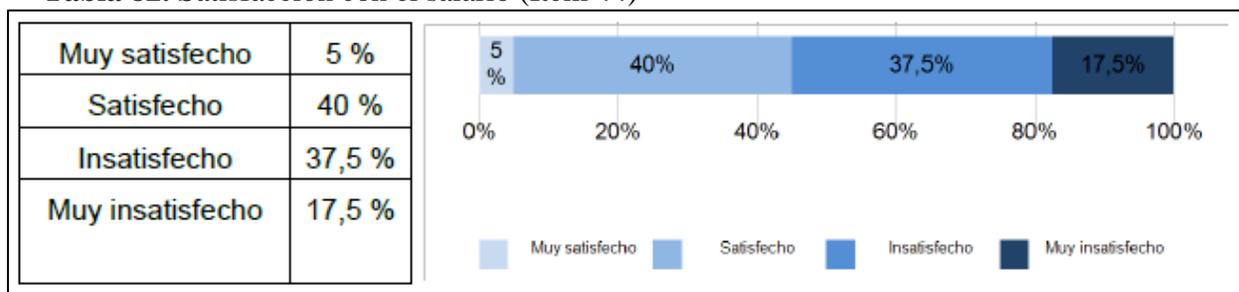
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 43.** “En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 81.** Equilibrio entre los esfuerzos y las recompensas (Ítem 43)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 44.** “Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 82.** Satisfacción con el salario (Ítem 44)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3.2.3.8. DESEMPEÑO DEL ROL (DR)

Según Robbins / Judge, señalan que el rol es un “conjunto de patrones de comportamiento esperados y atribuidos a alguien que ocupa una posición determinada en una unidad social”. (Robbins, 2009).

El desempeño del rol es un factor psicosocial en el cual se consideran los aspectos negativos derivados de la definición de las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo.

El desempeño del rol involucra dos aspectos importantes:

**3.2.3.8.1. La claridad del rol:** Se refiere al nivel o medida que un funcionario público tiene claro las responsabilidades y objetivo de las actividades que debe realizar en el Ministerio del Ambiente y su contribución en el licenciamiento ambiental de los proyectos estratégicos.

Cuando no se establece con claridad el alcance de las responsabilidades, objetivos, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, tiempo de cumplimiento o influencia del colaborador dentro de la organización, se genera una baja claridad de rol.

**3.2.3.8.2. El conflicto del rol:** Es una circunstancia en la cual el funcionario se encuentra con situaciones diferentes a su rol. Se ocasiona cuando hay exigencias laborales o demandas que son

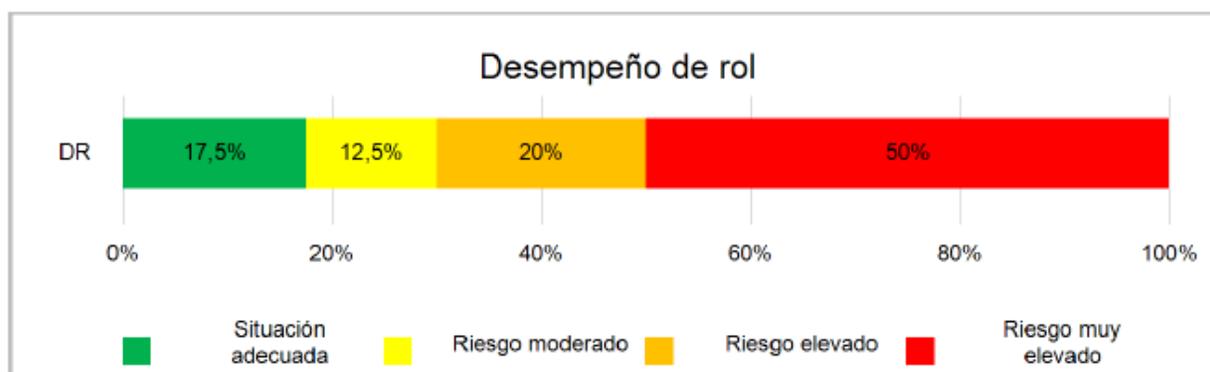
incompatibles o incongruentes para desempeñar el trabajo y puede ocasionar un conflicto en el trabajador. El conflicto de rol puede producirse en diferentes situaciones:

- Disposiciones diferentes y contradictorias desde los mandos superiores, dentro de la misma organización que son imposibles de cumplir dentro de un tiempo limitado.

El conflicto de rol se manifiesta mediante quejas somáticas, síntomas neuróticos, ansiedad, depresión laboral, tensión laboral, hipertensión, colesterol, obesidad, fatiga, enfermedades coronarias e insatisfacción laboral.

**3.2.3.8.3. La sobrecarga del rol:** Hace referencia a la reasignación de exceso de carga laboral, que no están dentro de las funciones y responsabilidades del cargo para el que fueron contratados los colaboradores de una institución pública.

**Figura 15.** Desempeño del Rol (DR)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 83.** Desempeño del Rol (Número de funcionarios de cada nivel de riesgo)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	5	8	20

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

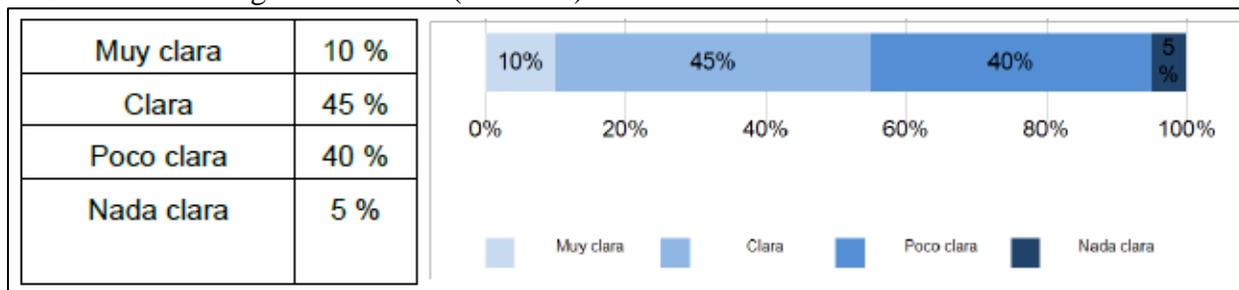
**Tabla 84.** Desempeño del Rol (Parámetros estadísticos)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	53,85	19,78	54,50

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

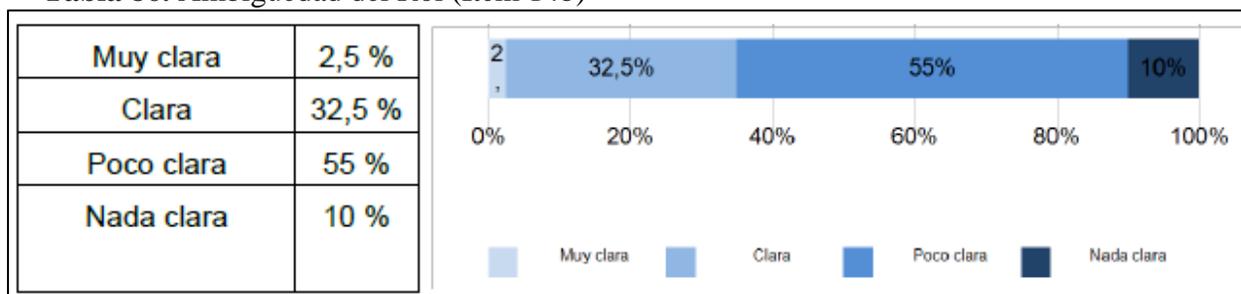
Para evaluar el Desempeño de rol se analiza las respuestas a las preguntas del cuestionario aplicado a los funcionarios del Ministerio del Ambiente, en base al mencionado análisis se calcula el porcentaje de respuestas y se realiza la representación gráfica de los resultados:

**Pregunta 14a.** “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 85.** Ambigüedad del Rol (Ítem 14a)

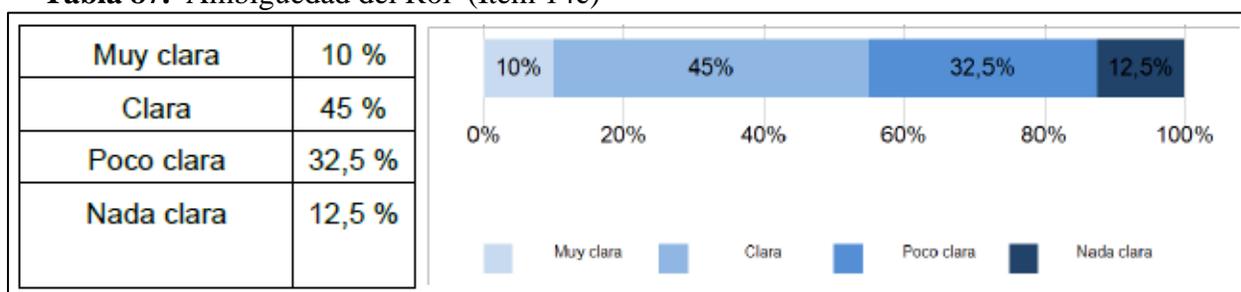
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 14b.** “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo).” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 86.** Ambigüedad del Rol (Ítem 14b)

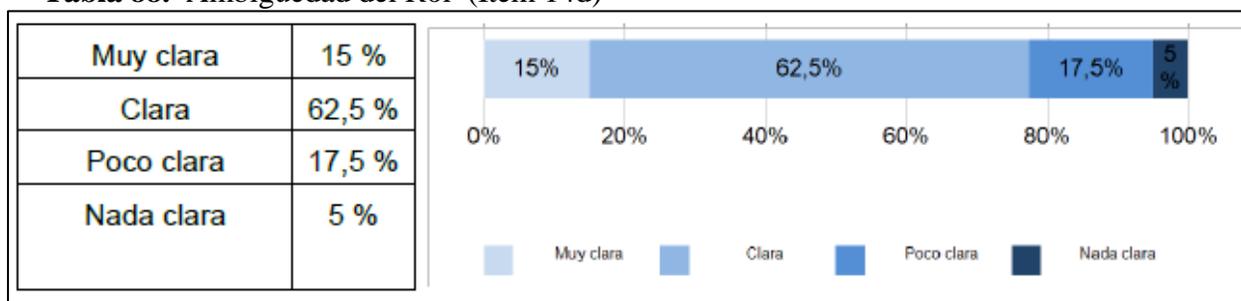
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 14c.** “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 87.** Ambigüedad del Rol (Ítem 14c)

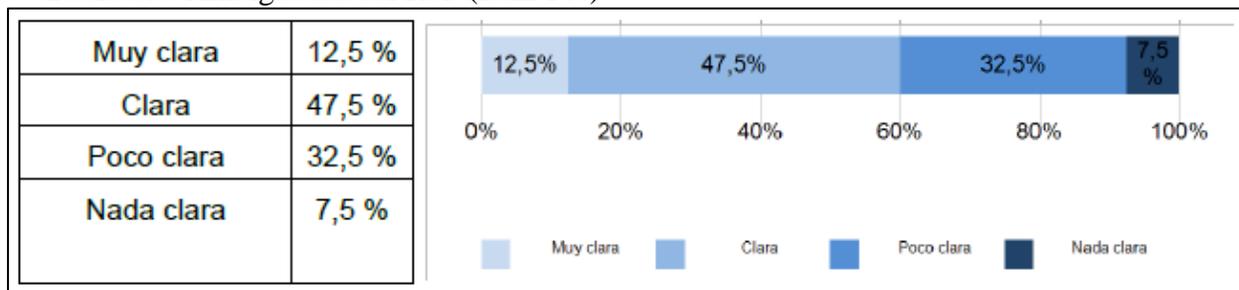
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 14d.** “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 88.** Ambigüedad del Rol (Ítem 14d)

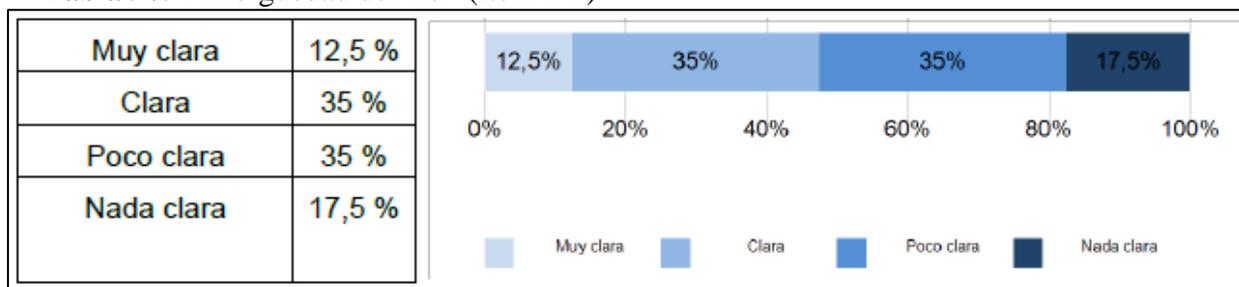
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 14e.** “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 89.** Ambigüedad del Rol (Ítem 14e)

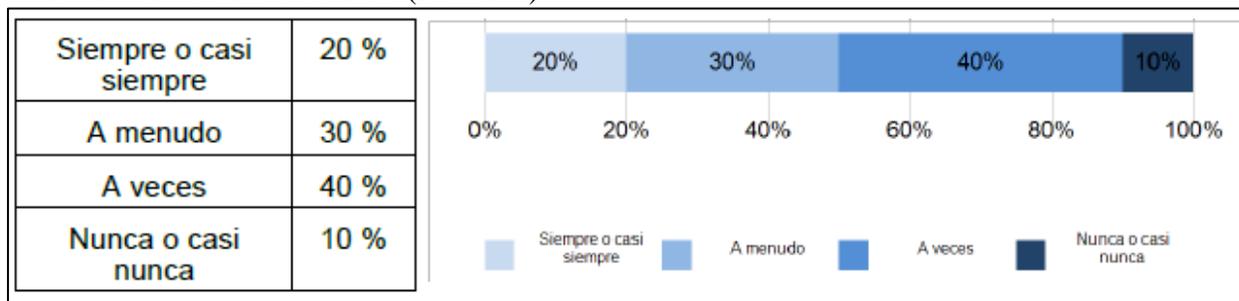
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 14f.** “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no).” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 90.** Ambigüedad del Rol (Ítem 14f)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

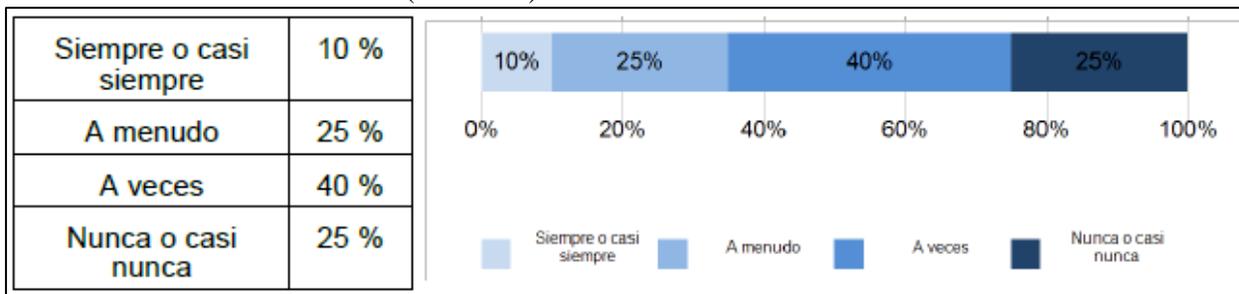
**Pregunta 15a.** “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 91.** Conflicto de Rol (Ítem 15a)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 15b.** “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos.” (FPSICO4.0, 2020).

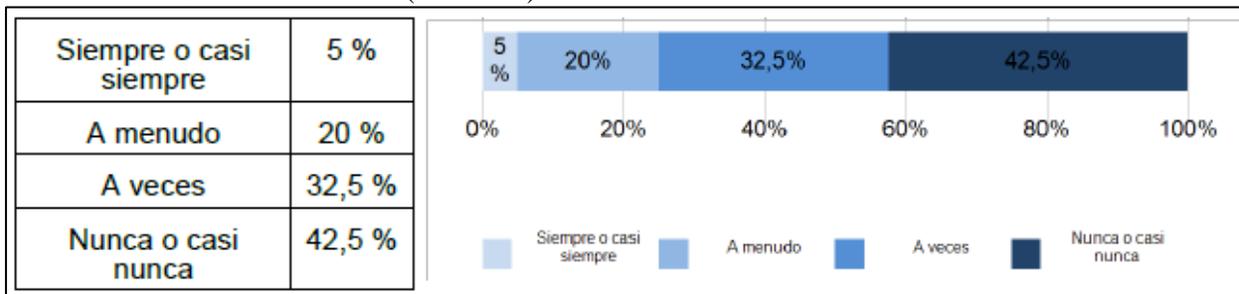
**Tabla 92.** Conflicto de Rol (Ítem 15b)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

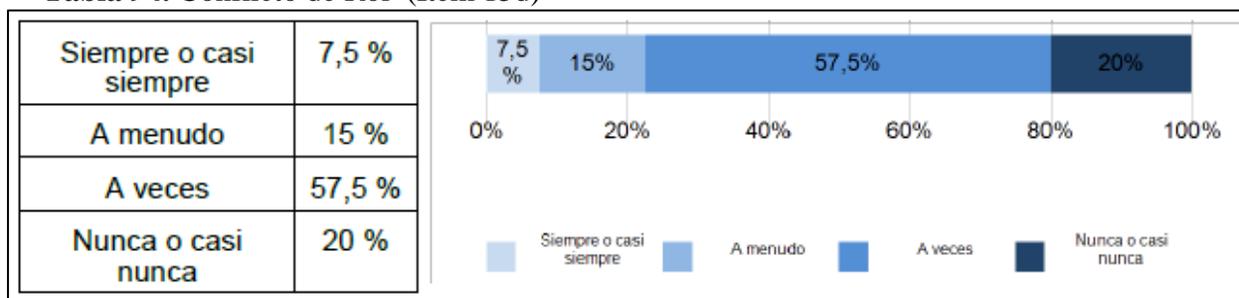
**Pregunta 15c.** “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 93.** Conflicto de Rol (Ítem 15c)



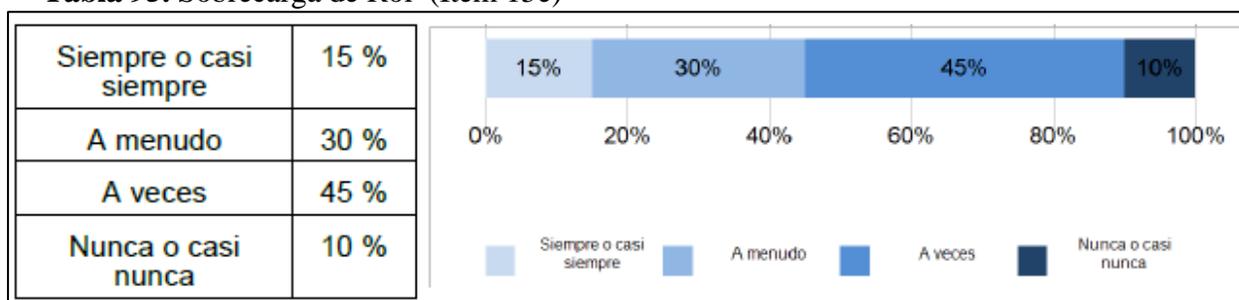
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 15d.** “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra).” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 94.** Conflicto de Rol (Ítem 15d)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 15e.** “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros funcionarios.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 95.** Sobrecarga de Rol (Ítem 15e)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3.2.3.9. LAS RELACIONES Y EL APOYO SOCIAL (RAS)

Las relaciones laborales conflictivas y la falta de apoyo social, son factores que afectan psicológicamente a los funcionarios de las instituciones públicas.

Las relaciones interpersonales en el trabajo, es la condición de los funcionarios para establecer y mantener relaciones laborales satisfactorias y cordiales, las cuales se caracterizan por dar y recibir afecto, aprecio, confianza, colaboración, apoyo de sus compañeros y superiores. Las relaciones interpersonales satisfactorias en el trabajo se expresan mediante la comunicación

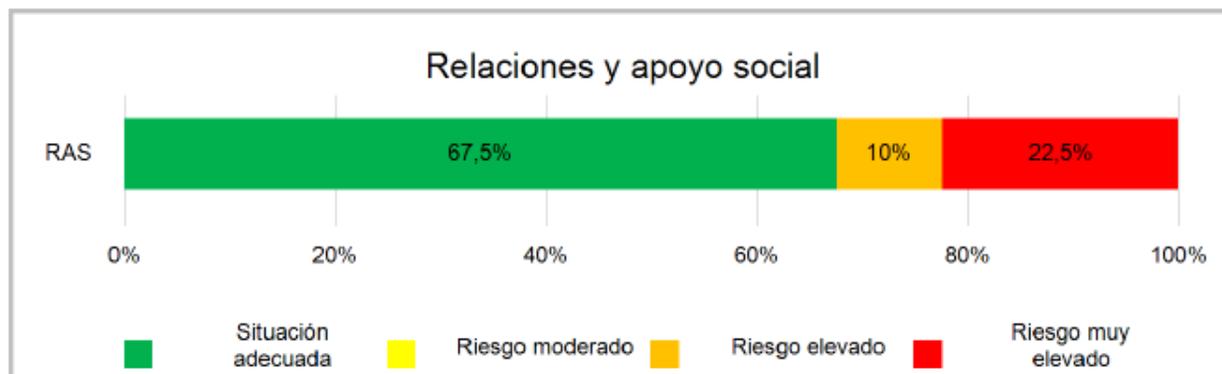
afectiva dentro del área de trabajo y entre las áreas de trabajo, esto reduce los niveles de estrés laboral y por ende reduce los riesgos psicosociales.

El apoyo social se refiere a la medida que el funcionario recibe respaldo y ayuda de sus compañeros y superiores, para la realización de actividades difíciles o conflictivas, como son emitir un pronunciamiento para la emisión de una licencia ambiental, para la ejecución de proyectos estratégicos de interés nacional.

Cuando el apoyo social es alto, permite realizar adecuadamente el trabajo y disminuyen las demandas psicológicas, mientras que si el apoyo social es bajo, es una condición que aumenta la probabilidad de que los colaboradores estén expuestos a riesgos psicosociales.

Los conflictos interpersonales en el ambiente laboral pueden darse por diferentes causas como, diferente nivel de educación, diferente nivel jerárquico, diferente sueldo para las mismas funciones, desproporcionada carga de trabajo para funcionarios del mismo puesto, preferencias para los beneficios, etc. ante lo cual es importante que la organización realice evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan conocer los motivos que ocasionan conflictos interpersonales entre los funcionarios y proponer un plan de intervención que permita buscar soluciones equitativas, a situaciones personales conflictivas.

**Figura 16.** Relaciones y el apoyo social (RAS)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

**Tabla 96.** Relaciones y el apoyo social (Número de funcionarios de cada nivel de riesgo)

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
27	0	4	9

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

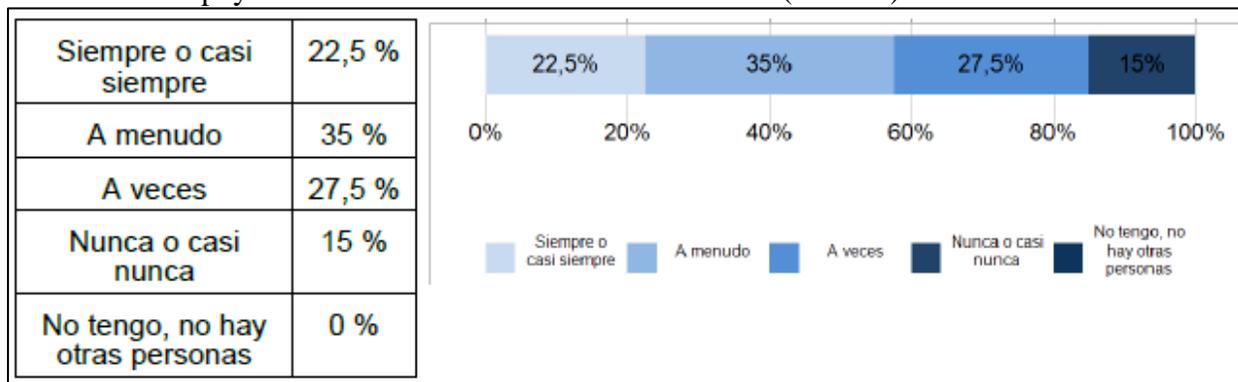
**Tabla 97.** Relaciones y Apoyo Social (Parámetros estadísticos)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	23,80	16,47	19,00

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020)

La valoración de las relaciones y apoyo social se la realiza mediante el análisis de las respuestas a las preguntas detalladas en el cuestionario aplicado a los funcionarios del Ministerio del Ambiente, del análisis de los resultados se calcula el porcentaje de frecuencia y se presenta la representación gráfica de los resultados:

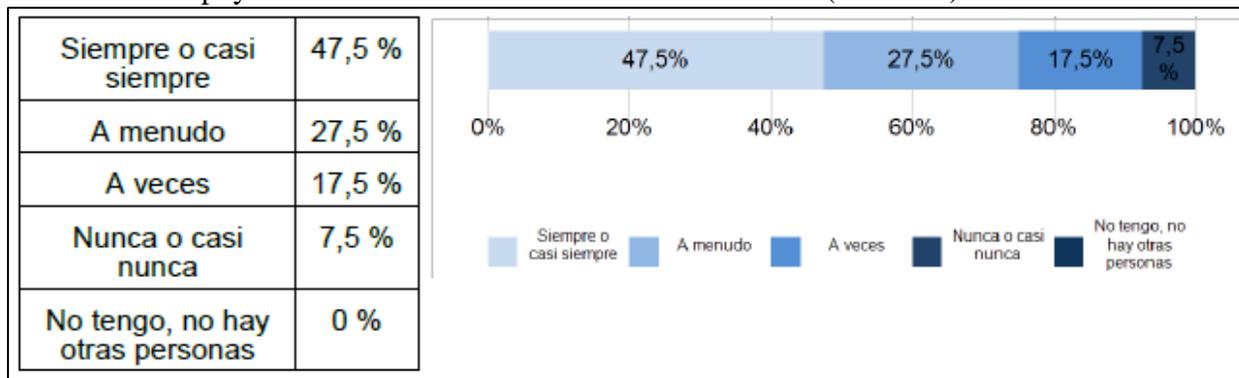
**Pregunta 16a.** “Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores.” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 98.** Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 16b.** “Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros.” (FPSICO4.0, 2020).

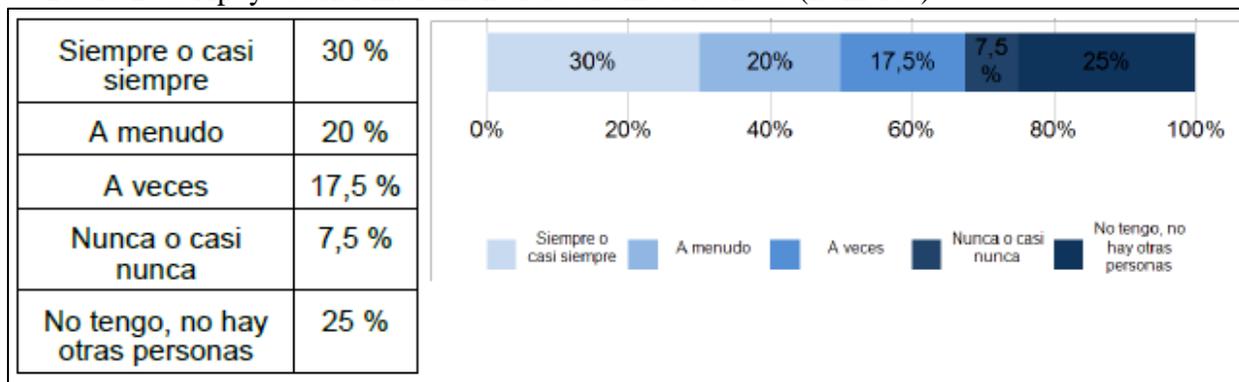
**Tabla 99.** Apoyo social instrumental de las distintas fuentes (Ítem 16b)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

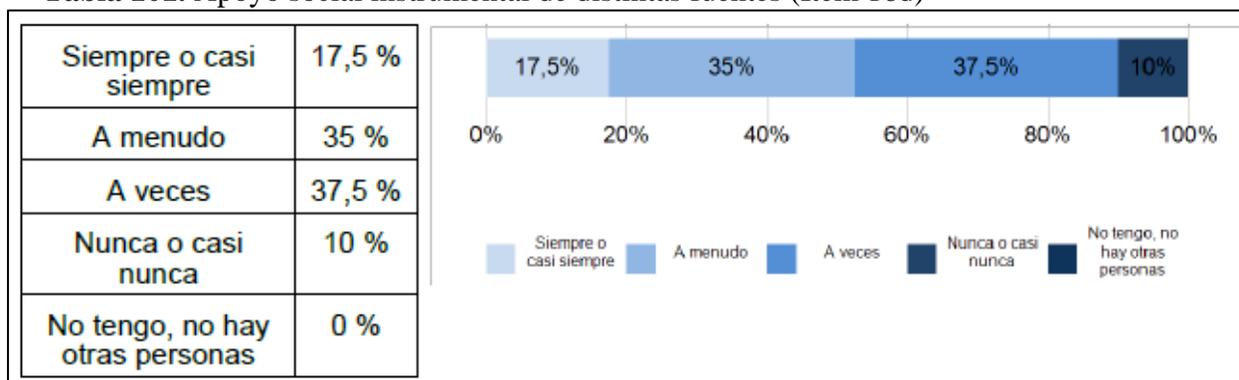
**Pregunta 16c.** “Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 100.** Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16c)



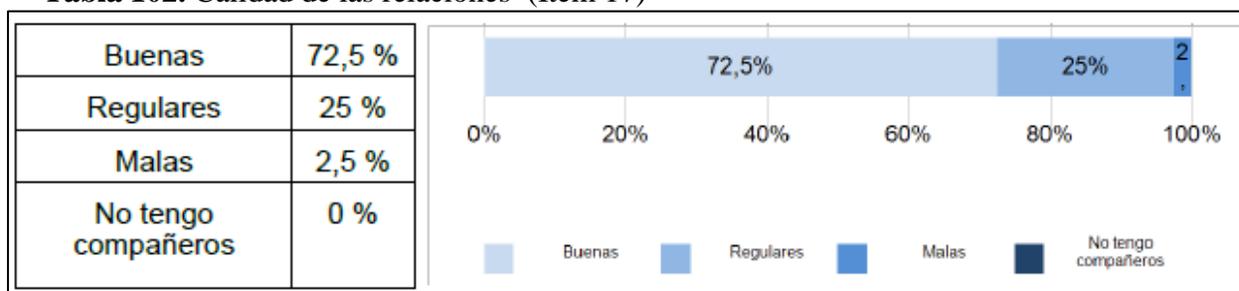
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 16d.** “Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 101.** Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16d)

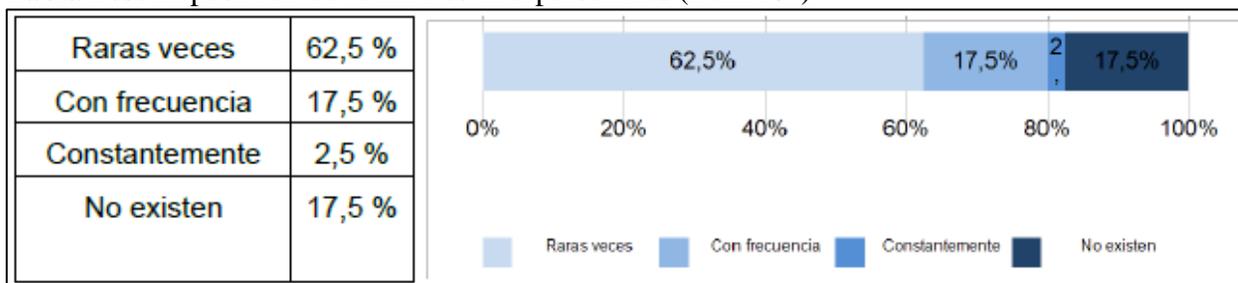
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 17.** “¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 102.** Calidad de las relaciones (Ítem 17)

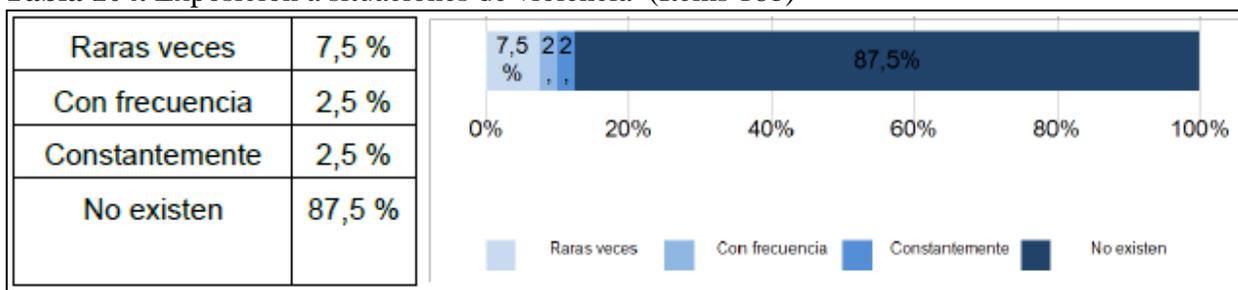
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 18a.** “Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 103.** Exposición de conflictos interpersonales (Ítem 18a)

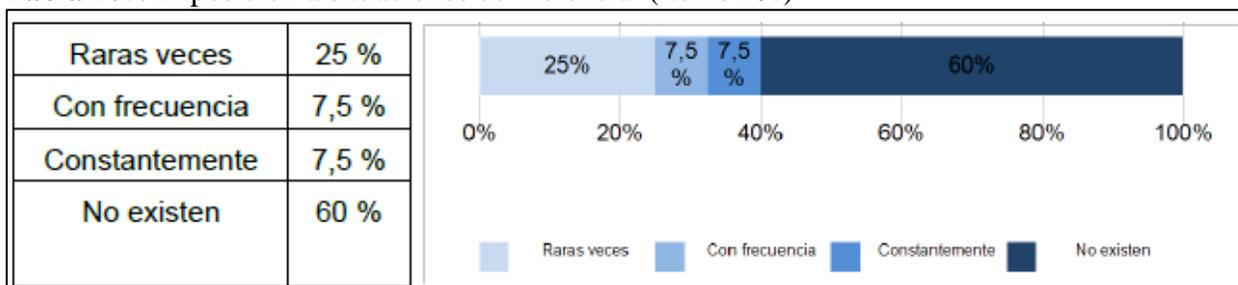
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 18b.** “Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 104.** Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18b)

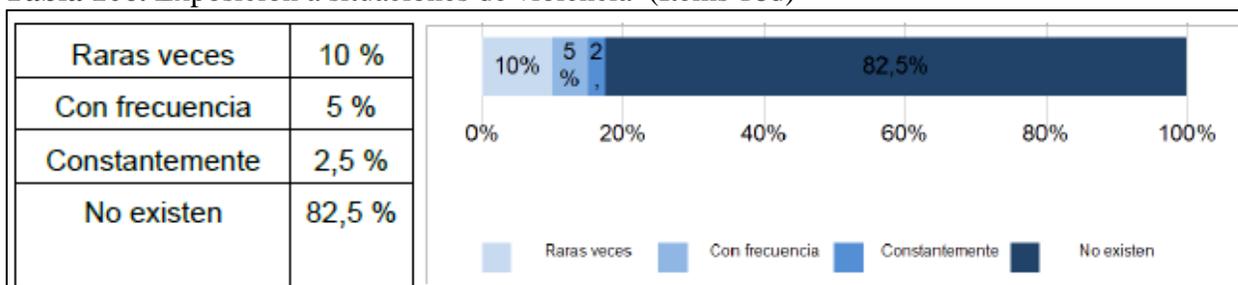
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 18c.** “Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 105.** Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18c)

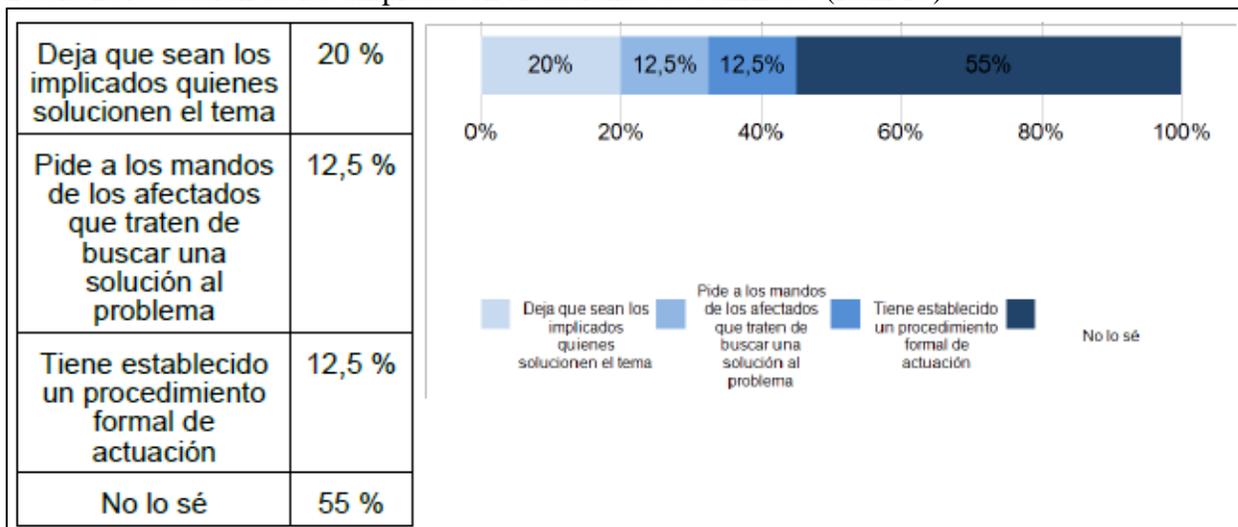
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 18d.** “Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual.” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 106.** Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18d)

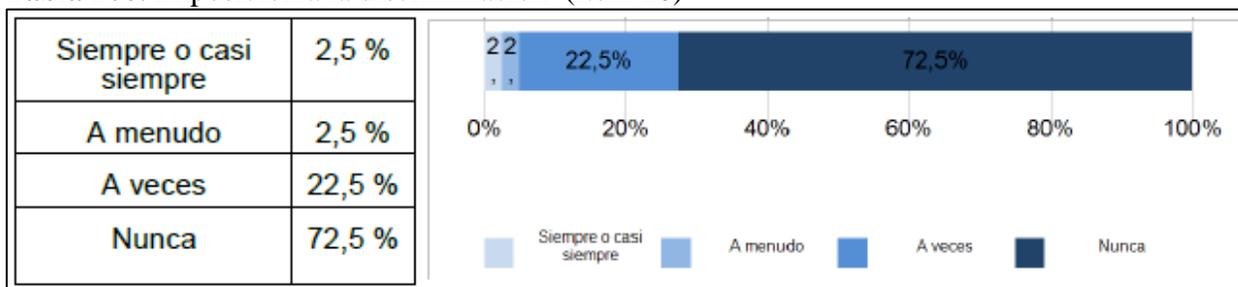
**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 19.** “Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre funcionarios:(Sólo a título descriptivo).” (FPSICO4.0, 2020)

**Tabla 107.** Gestión de las empresas en situaciones de conflicto (Ítem 19)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

**Pregunta 20.** “¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?” (FPSICO4.0, 2020).

**Tabla 108.** Exposición a la discriminación (Ítem 20)

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

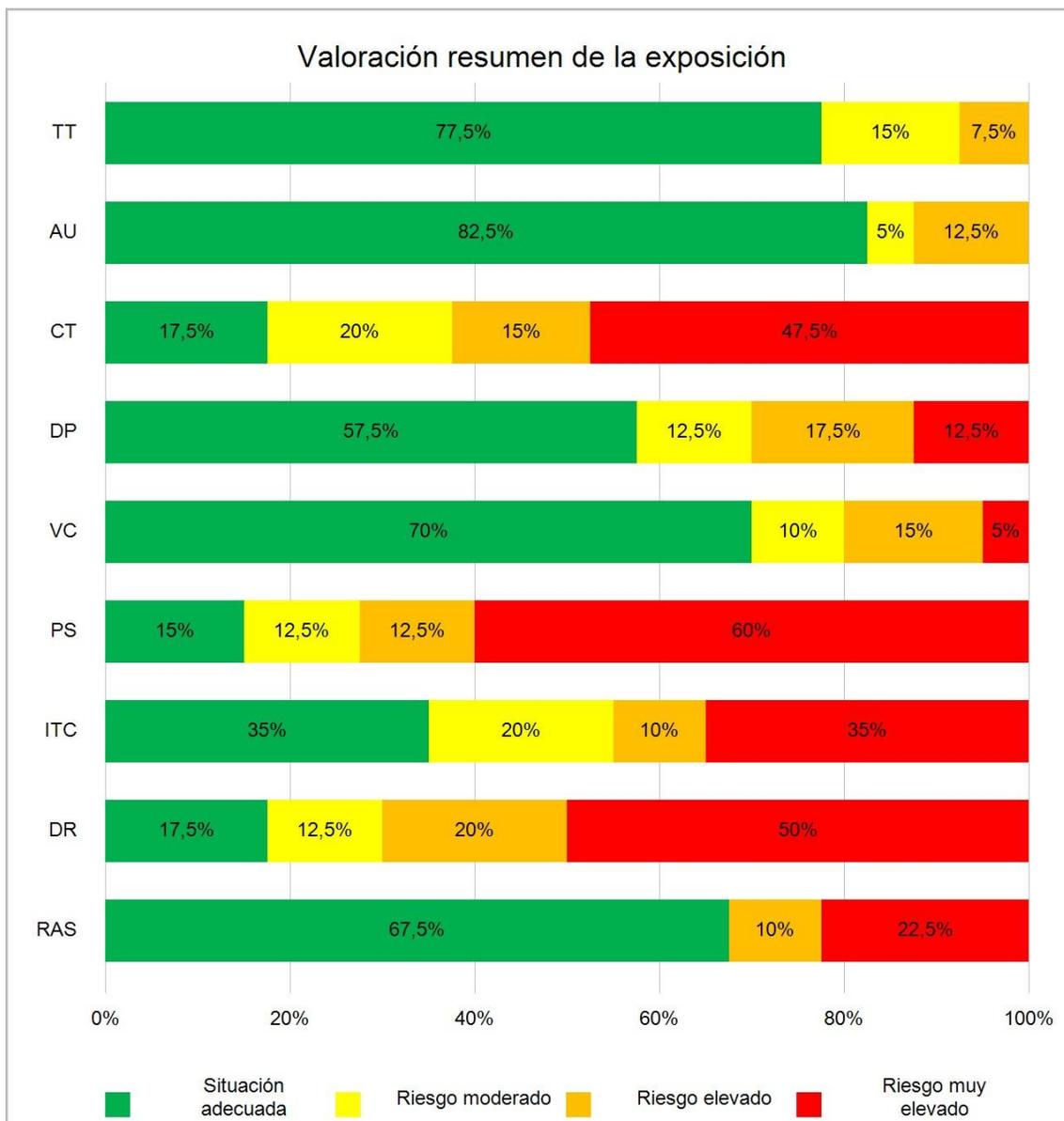
## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

- **Tiempo de Trabajo (TT)** de 40 funcionarios encuestados, 31 funcionarios (77.5%), están en condición psicosocial adecuada, debido a que comparten su tiempo de trabajo, con su tiempo libre en familia y con amigos.
- **Autonomía (AU)** de 40 funcionarios encuestados, 33 funcionarios (82.5%), están en una condición psicosocial adecuada, debido a que pueden gestionar y tomar sus propias decisiones sobre sus actividades laborales, procesos y ritmo de trabajo.
- **Cargas de Trabajo (CT)** de 40 funcionarios encuestados, 19 funcionarios (47.5%), están en una condición de riesgo psicosocial muy elevado, debido a que tienen mucha carga de trabajo, presión de tiempo para la realización de sus tareas, requerimiento de incrementar el ritmo de sus labores, exclusiva atención que deben mantener durante toda la jornada laboral, cantidad y calidad de trabajo, horas extras fuera del horario establecido y sin remuneración, el trabajo demanda gran responsabilidad o es difícil, necesita consejos o ayuda de sus compañeros o superiores.
- **Demandas Psicológicas (DP)** de 40 funcionarios encuestados, 23 funcionarios (57.5%), están en condición psicosocial adecuada, debido a que las actividades laborales no afectan emocionalmente a los trabajadores.

- **Variedad y Contenido del Trabajo (VC)** de 40 funcionarios encuestados, 28 funcionarios (70%) están en condición psicosocial adecuada, debido a que tiene la sensación de que su trabajo es reconocido e importante para sí mismos, para sus familias, para la conservación del ambiente, para el manejo sustentable de los recursos naturales, para el Ministerio del Ambiente, para las autoridades gubernamentales, para el desarrollo del país, para las presentes y futuras generaciones.
  
- **Participación y Supervisión (PS)** de 40 funcionarios encuestados, 24 funcionarios (60%), están en condición de riesgo psicosocial muy elevado, debido al control que tiene que ejecutar el funcionario sobre su trámites pendientes y el control que ejecuta la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental sobre los técnicos de Calidad Ambiental.  
  
Los funcionarios no reciben avisos sobre aspectos relacionados con su estabilidad laboral, no tiene ninguna participación sobre los cambios de la estructura y reorganización de las Direcciones Nacionales o Provinciales, así como también no tienen conocimiento de los despidos intempestivos de los funcionarios y tampoco tienen participación de las contrataciones de nuevos funcionarios.
  
- **Interés por los trabajadores y compensaciones (ITC)** de 40 funcionarios encuestados, 14 funcionarios (35%), están en condición de riesgo psicosocial muy elevado, debido a que la organización no manifiesta interés ni preocupación por sus colaboradores en referencia a los ascensos, formación profesional, desarrollo económico, estabilidad laboral y compensaciones.

- **Desempeños del Rol (DR)** de 40 funcionarios encuestados, 20 funcionarios (50%), están en condición de riesgo psicosocial muy elevado, debido a que los funcionarios no tienen claros los métodos, protocolos, asignación de tareas sin realizar por falta de personal suficientes, ejecución de tareas sin procedimientos establecidos, falta de guías metodológica, reciben instrucciones contradictorias de superiores de otras direcciones, se exigen responsabilidades distintas a sus funciones, adicionalmente se involucran aspectos como: sobrecargas del rol, claridad del rol y conflictos de rol.
- **Relaciones y Apoyo Social (RAS)** de 40 funcionarios encuestados, 27 funcionarios (67.5%), están en condición psicosocial adecuada, debido a que entre los funcionarios del Ministerio del Ambiente existen buenas relaciones interpersonales y buen clima laboral.  
  
Adicionalmente, entre los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, se evidencia una condición psicosocial adecuada, debido a que raras veces se presentan conflictos interpersonales, no existen situaciones de violencia, acoso sexual, discriminación por razones de edad, sexo, religión, raza, formación profesional, categoría, etc.

**Tabla 109.** Valoración Resumen de la Exposición



## CAPITULO IV

### DISCUSIÓN

#### 4.1. CONCLUSIONES

En función de los resultados obtenidos del diagnóstico de los factores Psicosociales realizado a los funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental (DNPCA) del Ministerio del Ambiente, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la herramienta FPSICO4.0 desarrollada por el INSHT, se concluye los factores de que encuentran en riesgo psicosocial muy elevado, en orden descendente, son los siguientes:

**4.1.1 Participación y Supervisión (PS):** El 60% de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente están en condición de RIESGO MUY ELEVADO, este factor analizó dos parámetros para el control en las actividades laborales, por lo que luego de la evaluación FPSICO 4.0 se concluye lo siguiente:

##### **Grado de participación**

- Los funcionarios de la DNPCA no tienen ninguna participación dentro de las decisiones relevantes del Ministerio del Ambiente, como cambio de autoridades, reestructuración, reorganización del departamento, disponibilidad de recursos, ni en la contratación de nuevos empleados.

##### **Control ejercido por el inmediato superior**

- En cuanto al nivel jerárquico, se considera al presidente como jefe de Estado, quien tiene la capacidad de seleccionar a su voluntad el gabinete ministerial. El Gabinete de

Ministros está integrado por funcionarios públicos, que a su vez escogen a sus colaboradores como son: Viceministros, Subsecretarios, Directores Nacionales, Directores Provinciales.

- El control que ejerce el Director Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental, sobre los técnicos de Calidad Ambiental, en el seguimiento de la revisión, análisis y pronunciamiento de los Estudios de Impacto Ambiental (EsIA) y Planes de Manejo Ambiental (PMA) de cada proyecto estratégico, en el proceso de Licenciamiento Ambiental, dentro de los tiempos establecidos, se mide mediante la evaluación de desempeño.
- El control que ejercen los funcionarios, sobre sus trámites asignados, cuando trabajan en la revisión, análisis y pronunciamiento de los EsIA y PMA de cada proyecto estratégico, así como también cuando emiten su Informe Técnico con observaciones a los proponentes o cuando emiten su pronunciamiento favorable.
- El control externo que ejerce la Contraloría General del Estado, sobre el Ministerio del Ambiente, sus autoridades y funcionarios, hasta varios años después de aprobados los Proyectos Estratégicos.

**4.1.2 Desempeños del rol (DR):** El 50% de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente están en condición de riesgo muy elevado, este factor toma en consideración los inconvenientes que se derivan de las actividades de cada cargo, por lo que luego de la evaluación FPSICO 4.0 se concluye lo siguiente:

- **La claridad de rol:** Los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, señalan que a veces se les asignan tareas que no pueden ser realizadas en los tiempos establecidos,

por la falta de personal capacitado para la evaluación de EsIA y PMA, por lo que se ven obligados a realizar tareas, saltándose métodos o procedimientos establecidos.

- **El conflicto de rol:** Los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, mencionan que a veces reciben disposiciones contradictorias entre los Coordinadores de los Sectores Estratégicos y Directores Nacionales, debido a que algunos proyectos estratégicos tienen un nivel de prioridad relevante para el desarrollo del país.
- **La sobrecarga de rol:** Los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, señalan que a veces se les dispone responsabilidades, que no están dentro de sus funciones y que deberían llevar a cabo otros funcionarios, como en el caso de los técnicos del Sector Hidrocarburos que debido a la presión de las autoridades, a la sobrecarga de trabajo y al limitado número de técnicos, deben revisar, analizar y emitir el pronunciamiento de otros sectores, como del Sector Minero.

**4.1.3 Carga de trabajo (CT):** El 47.5% de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente están en condición de riesgo muy elevado, según el marco teórico se define como carga de trabajo al esfuerzo o desgaste que el trabajador ejerce para el cumplir con una tarea. Con frecuencia se asocia la carga física de trabajo, con tareas que exigen esfuerzo corporal, por otra parte se relaciona la carga mental, al realizar labores intelectuales.

Luego de la evaluación FPSICO 4.0 se concluye lo siguiente:

- **Presiones de tiempos:** Los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, señalan que a menudo para la ejecución de una tarea como evaluar un proyecto estratégico se impone trabajar con rapidez.

- **Esfuerzo de atención:** Los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, indican que a permanentemente deben mantener un alto nivel de concentración y atención, durante la revisión de los EsIA y PMA, durante toda la jornada de trabajo, considerando que no realizan pausas activas de 10 minutos después de cada hora de trabajo, para descansar los ojos, lejos de la pantalla del computador, para relajar músculos o para realizar sus actividades favoritas.

Los funcionarios de la DNPCA a menudo tienen que suspender sus actividades, debido a que los Coordinadores o Directores les disponen realizar actividades no previstas, como reuniones con autoridades, reuniones de trabajo con compañeros, atención a usuarios, revisión de EsIA y PMA, de proyectos estratégicos prioritarios y urgentes, etc.

- **Cantidad y dificultad de las tareas:** Los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, señalan que en ocasiones tienen que trabajar horas extras, que no son remuneradas, con la finalidad de cumplir con disposiciones de las autoridades, incluso algunos funcionarios tienen que llevar trabajo a casa, debido a la cantidad de trabajo, lo que a menudo le resulta complicado o difícil, por lo que a veces necesitan pedir consejo o ayuda a sus compañeros o superiores.

**4.1.4 Interés por los trabajadores y compensaciones (ITC):** El 35% de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, están en condición de riesgo muy elevado, según el marco teórico el interés por los funcionarios, se refiere al nivel de preocupación que el Ministerio del Ambiente demuestra por sus colaboradores.

Luego de la evaluación FPSICO 4.0 se concluye lo siguiente:

- Los funcionarios de la DNPCA, señalan que el Ministerio del Ambiente no informa sobre las posibilidades para ocupar mejores cargos y las oportunidades de desarrollo profesional son insuficientes.
- Los funcionarios de la DNPCA, consideran que no existe un equilibrio entre el esfuerzo que realizan para cumplir con la gestión de los trámites asignados, en relación con los reconocimientos económicos, ni motivadores que reciben del Ministerio del Ambiente.
- Los funcionarios de la DNPCA, manifiestan que están insatisfechos considerando la carga laboral, el nivel de responsabilidad al emitir un pronunciamiento sobre el licenciamiento ambiental de proyectos estratégicos, el estrés laboral y el sueldo que reciben.

**4.1.5 Relaciones y el apoyo social (RAS):** El 67,5 % de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, están en situación adecuada, según el marco teórico el factor sobre relaciones interpersonales hace referencia a las relaciones que mantienen entre compañeros y con las autoridades.

Luego de la evaluación FPSICO 4.0 se concluye lo siguiente:

- En general los funcionarios de la DNPCA señalan que tienen buenas relaciones interpersonales entre compañeros y con los superiores, creando un clima laboral de cordialidad y compañerismo.
- Por otra parte, los funcionarios de la DNPCA, manifiestan que a menudo tienen que cumplir con tareas que implican un gran nivel de responsabilidad, por lo que los funcionarios necesitan de la ayuda y el apoyo de sus compañeros y superiores.

**4.1.6 Demandas Psicológicas (DP):** El 57.5% de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, están en situación aceptable, según el marco teórico las demandas psicológicas hacen referencia a las exigencias cognitivas y emocionales que requieren los funcionarios para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Luego de la evaluación FPSICO 4.0 se concluye lo siguiente:

- **Exigencias cognitivas:** Los funcionarios de la DNPCA, manifiestan que a menudo en el trabajo requieren aprender nuevos métodos, procedimientos y necesitan tener buena memoria.
- **Exigencias emocionales:** Los funcionarios de la DNPCA, señalan que en el desempeño de sus funciones, no se involucran aspectos emocionales.

**4.1.7 Variedad y Contenido (VC):** El 70% de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente están en situación adecuada, según el marco teórico este factor relaciona la sensación de que el cumplimiento oportuno y bien realizado de los informes, tiene importancia para los técnicos, para el Ministerio del Ambiente, para la sociedad y en general para el desarrollo del país.

El trabajador percibe que el cumplimiento de su trabajo es reconocido por sus compañeros, autoridades, familiares y amigos, siendo un valor agregado su satisfacción personal, más importante incluso que el beneficio económico.

Por otra parte, los funcionarios de la DNPCA, señalan que a veces el contenido de su trabajo que tienen que realizar les resulta rutinario, debido a que siempre tienen que realizar trabajo de oficina, en la revisión de los EsIA y PMA y no tienen la posibilidad de realizar inspecciones de campo a los proyectos en proceso de licenciamiento ambiental, debido a la falta de presupuesto para viáticos y comisiones.

## 4.2 RECOMENDACIONES

Luego de realizada la presente investigación, en función a los resultados obtenidos del diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, realizado a los funcionarios de la “Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental (DNPCA) del Ministerio del Ambiente”, mediante la aplicación de la herramienta de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO versión 4.0, desarrollado por el INSST, se recomienda lo siguiente:

- Cumplir con lo establecido en la Normativa Legal vigente, implementando Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales, en las instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores.
- Realizar pausas activas grupales de 10 minutos, después de cada hora de trabajo frente al computador, para que puedan realizar las actividades de su preferencia y que alternen sus momentos de descanso en grupos, a fin de que siempre haya funcionarios operativos.
- Desarrollar en los funcionarios técnicas conductuales de prevención del estrés (relajación física, mental, control de la respiración).
- Capacitar permanentemente a los funcionarios del Ministerio del Ambiente, mediante charlas o talleres, sobre la importancia de los peligros y riesgos laborales, a fin de prevenir, mitigar o eliminar los riesgos psicosociales.

- Apoyar a los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, que tienen mucha carga de trabajo, mediante la contratación de personal técnico capacitado.
- Programar inspecciones de campo, para los técnicos de la DNPCA, con la finalidad de verificar in situ la información presentada en los EsIA y PMA, de los Proyectos Estratégicos y cambiar el trabajo rutinario de oficina.
- Implementar el Plan de Intervención, con las propuestas de control y las medidas para prevenir y corregir los riesgos psicosociales, que podrían afectar el bienestar físico y psicológico de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente.
- Planificar reuniones mensuales, con la participación de autoridades y funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente, a fin de evaluar los factores que pueden generar riesgos psicosociales y buscar oportunidades de mejora.
- Evaluar anualmente los factores de riesgos psicosocial, mediante metodologías de evaluación que sean aplicadas y probadas a nivel nacional e internacional (FPSICO 4.0).
- Finalmente, se recomienda efectuar la valoración de los factores de riesgo psicosocial, a los funcionarios de todas las Direcciones Nacionales y Direcciones Provinciales del Ministerio del Ambiente.

**Tabla 110.** Valoración del Plan de Intervención

<b>NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>PORCENTAJE DE SATISFACCION</b>	<b>PROPORCION DE POBLACION SATISFECHA</b>	<b>NIVEL DE INTERVENCION</b>	<b>TIEMPO DE ACCION</b>
<b>Situación adecuada</b>	81 – 100 %	El 95% de la población estuvo satisfecha	Intervención de mantenimiento	Largo Plazo
<b>Riesgo moderado</b>	71 – 80 %	El 70% de la población estuvo satisfecha	Intervención deseable	Mediano Plazo
<b>Riesgo elevado</b>	60 – 70 %	Mayor de 35% y menor que el 51% de la población estuvo satisfecha	Intervención necesaria	Corto Plazo
<b>Riesgo muy elevado</b>	0 – 59 %	El 35% de la población estuvo satisfecha	Intervención urgente	Inmediato

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

**Tabla 111.** Resumen de los Factores de Riesgo Psicosocial muy elevado

<b>No.</b>	<b>FACTORES DE RIESGO</b>	<b>NIVELES DE RIESGO</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>TIEMPO DE ACCION</b>
1	Participación / Supervisión (PS)	Riesgo muy elevado	60%	Inmediato
2	Desempeño de rol (DR)	Riesgo muy elevado	50%	Inmediato
3	Carga de trabajo (CT)	Riesgo muy elevado	47,5%	Inmediato
4	Interés por el trabajador y compensación (ITC)	Riesgo muy elevado	35%	Inmediato
5	Relaciones y apoyo social (RAS)	Riesgo muy elevado	22.5%	Inmediato
6	Demandas psicológicas (DP)	Riesgo muy elevado	12.5%	Inmediato
7	Variación y contenido (VC)	Riesgo muy elevado	5%	Inmediato

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

## PLAN DE INTERVENCIÓN

**Objetivo:** Elaborar un Plan de Intervención, con el detalle de las medidas para prevenir, corregir, controlar o eliminar los riesgos psicosociales que pueden perjudicar el bienestar físico y psicológico de los funcionarios de la DNPCA del Ministerio del Ambiente.

**Tabla 112.** Plan de Intervención - Participación y Supervisión (PS)

No.	Factores de riesgo	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención y aplicación	Propuesta de control	Responsables	Recursos	Presupuesto	Medios de verificación
1	Participación / Supervisión (PS)	<p>La participación y supervisión define dos posibles variables para controlar los riesgos psicosociales asociados al trabajo.</p> <p>1. El control que ejerce el funcionario sobre sus actividades laborales.</p> <p>2. El control que ejercen las autoridades del MAE sobre los funcionarios.</p>	Riesgo muy elevado	60%	Los funcionarios no participan de los cambios de la DNPCA	Inmediato	Involucrar a los técnicos en los procesos de reestructuración o reorganización de departamentos	Director (DNPCA)	Técnicos Calidad Ambiental	N/A	Actas de Reunión
					Los funcionarios no participan de las nuevas contrataciones ni de la incorporación de los nuevos funcionarios.	Inmediato	Informar sobre nuevas contrataciones y la incorporación de nuevos empleados.	Director (DNPCA)	Técnicos Calidad Ambiental	N/A	Actas de Reunión
					El funcionario no conocen en campo los proyectos estratégicos a su cargo.	Inmediato	Gestionar inspecciones de campo para que el personal conozca la realidad del proyecto.	Director (DNPCA)	Técnicos Calidad Ambiental	N/A	Informes Técnicos
					Control que ejerce el Director de la DNPCA sobre los funcionarios	Inmediato	Reuniones de socialización entre Director y funcionarios	Director (DNPCA)	Director y Técnicos de la DNPCA	N/A	Actas de Reunión

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

**Tabla 113.** Plan de Intervención - Desempeño del Rol (DR)

No.	Factores de riesgo	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención y aplicación	Propuesta de control	Responsables	Recursos	Presupuesto	Medios de verificación
2	Desempeño de rol (DR)	<p>El desempeño de rol considera las complicaciones que se pueden generar para los funcionarios durante el desempeño de cada puesto de trabajo.</p> <p>Para su evaluación se analizan 3 variables:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Claridad de rol</li> <li>2. Conflicto de rol</li> <li>3. Sobrecarga de rol.</li> </ol>	Riesgo muy elevado	50%	Reasignación de tareas que no pueden cumplir en los tiempos establecidos por no tener los recursos humanos suficientes	Inmediato	Contratar personal capacitado para cumplir con las tareas reasignadas en los plazos establecidos	Director de DNPCA	Recursos económicos	50000 USD	Contratos del nuevo personal
					Ejecutar tareas saltándose métodos o procedimientos establecidos.	Inmediato	Desarrollar y socializar métodos, procedimientos protocolos para el licenciamiento ambiental de proyectos estratégicos	Director de la DNPCA Técnicos de Calidad Ambiental	Recursos humanos	N/A	Métodos, procedimientos y protocolos para el licenciamiento ambiental de proyectos estratégicos
					Falta claridad respecto a la cantidad de trabajo que tienen que realizar	Inmediato	Reorganizar y distribuir de manera equitativa la cantidad de trabajo.	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Distributivo de actividades
					Reciben indicaciones contradictorias entre autoridades.	Inmediato	Elaborar Instructivos con el detalle de las responsabilidades de cada puesto de trabajo.	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Instructivo de cada puesto
					Los superiores disponen que realicen tareas que están fuera de las responsabilidades de los funcionarios.	Inmediato	Definir responsabilidades, cometidos o tareas establecidas para cada funcionario.	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Job Description Descripción de cada puesto de trabajo

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

**Tabla 114.** Plan de Intervención - Carga del Trabajo (CT)

No.	Factores de riesgo	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención y aplicación	Propuesta de control	Responsables	Recursos	Presupuesto	Medios de verificación
3	Carga de trabajo (CT)	La carga de trabajo es el nivel de esfuerzo que realizan los funcionarios para cumplir con sus tareas pendientes.	Riesgo muy elevado	47.5%	Para la realización de una tarea como evaluar un EsIA y PMA, se impone trabajar con rapidez	Inmediato	Regular el ritmo de trabajo y el tiempo de trabajo	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Cronogramas de trabajo
		La carga de trabajo es el nivel de actividad requerido para cumplir con una tarea específica.			A lo largo de la jornada, deben mantener una exclusiva y alta atención frente al computador.	Inmediato	Realizar pausas activas de 10 minutos por cada 60 minutos frente al computador	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Horarios de pausas activas
		La carga de trabajo analiza 2 factores: 1. Carga de trabajo cognitiva 2. Carga de trabajo emocional			Tienen que interrumpir la tarea que están haciendo para realizar otras no previstas	Inmediato	Implementar horarios para el cumplimiento de las tareas no previstas	Director de DNPCA	Director de DNPCA	N/A	Horarios para realización de tareas no previstas
		Cantidad de trabajo			Inmediato	Contratar personal capacitado Distribuir de manera adecuada la cantidad de trabajo	Director de DNPCA RR.HH.	Recursos económicos	12000 USD	Contratos de personal	
		Trabajo fuera de horario habitual (horas extras no reconocidas)			Inmediato	No trabajar fuera de horario habitual o pago de horas extras	Director de DNPCA Dirección Financiera	Recursos económicos	10000 USD	Registros de salidas del personal en el reloj biométrico	
		Trabajo complicado o difícil, necesita consejo o ayuda.			Inmediato	Capacitación al personal con expertos en evaluación de Proyectos Estratégicos	Director de DNPCA	Recursos económicos	8000 USD	Registros de asistencia a capacitaciones Registros fotográficos	

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

**Tabla 115.** Plan de Intervención - Interés por el Trabajador y Compensación (ITC)

No.	Factores de riesgo	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención y aplicación	Propuesta de control	Responsables	Recursos	Presupuesto	Medios de verificación
4	Interés por el trabajador y Compensación (ITC)	El interés por el trabajador se refiere al nivel de preocupación del Ministerio del Ambiente por su personal	Riesgo muy elevado	35%	El Ministerio del Ambiente no otorga información sobre posibles ascensos para los funcionarios	Inmediato	Compartir información sobre posibles ascensos a los funcionarios, mediante Concursos de Mérito y Oposición	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Correos electrónicos Comunicados en la cartelera del Ministerio del Ambiente
		La preocupación se manifiesta por el interés en los ascensos a los funcionarios notables, en las capacitaciones, formación profesional de especialización, mediante Becas y Diplomados a nivel nacional e internacional.			El Ministerio del Ambiente no otorga información sobre requerimientos para ocupar nuevos cargos públicos	Inmediato	Informar sobre requerimientos para ocupar nuevos cargos públicos mediante Concursos de Mérito y Oposición	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Correos electrónicos Comunicados en la cartelera del Ministerio del Ambiente
		Estabilidad laboral.			No existe posibilidad de desarrollo profesional	Inmediato	Financiar cursos de capacitación, Becas al extranjero, Maestrías, etc.	Director Financiero	Recursos económicos	18000 USD	Convenios con Universidades nacionales y extranjeras Títulos Universitarios
					En el Ministerio del Ambiente no se observa equidad entre esfuerzos y recompensas	Inmediato	Promover incentivos económicos a mediante el pago de remuneraciones extras	Director Financiero	Recursos económicos	12000 USD	Roles de pago
					Funcionarios insatisfechos con el salario que reciben	Inmediato	Mejorar el salario de los funcionarios del MAE	Director Financiero	Recursos económicos	50000 USD	Roles de pago

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

**Tabla 116.** Plan de Intervención - Relaciones y el Apoyo Social (RAS)

No.	Factores de riesgo	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención y aplicación	Propuesta de control	Responsables	Recursos	Presupuesto	Medios de verificación
5	Relaciones y apoyo social (RAS)	El factor relaciones y apoyo, hacen referencia a la necesidad de los funcionarios del MAE y porque requieren apoyo de sus compañeros o superiores.	Riesgo muy elevado	22.5%	Tareas con gran responsabilidad o complicadas que necesitan ayuda o apoyo de sus compañeros y superiores.	Inmediato	Reuniones de trabajo para evaluar los trabajos complicados que necesitan ayuda o apoyo de sus compañeros y superiores.  Solicitar apoyo a Biodiversidad, Dirección Forestal o Dirección Jurídica	Director de DNPCA  Directores y técnicos de Biodiversidad, Dirección Nacional Forestal o Dirección Jurídica	Recursos Humanos	N/A	Actas de Reunión

**Fuente:** (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

**Tabla 117.** Plan de Intervención - Demandas Psicológicas (DP)

No.	Factores de riesgo	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención y aplicación	Propuesta de control	Responsables	Recursos	Presupuesto	Medios de verificación
6	Demandas psicológicas (DP)	El factor Demanda Psicológica se refiere a las exigencias que tienen los funcionarios del Ministerio del Ambiente para cumplir con sus trámites pendientes.  Se analizan 2 variables: 1. Demandas cognitivas 2. Demandas emocionales.	Riesgo muy elevado	12.5%	Los funcionarios a menudo requieren aprender nuevas tecnologías o nuevos programas	Inmediato	Contratación de expertos para capacitaciones permanentes a los funcionarios	Director de DNPCA RR.HH.	Recursos económicos Recursos Tecnológico	8000 USD	Hojas de Vida Certificados de Capacitación
					Los funcionarios del MAE requieren tener buena memoria	Inmediato	Elaborar ayudas memoria de todos los proyectos estratégicos	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Ayudas Memoria de proyectos estratégicos de la DNPCA
					El trabajo requiere tratar directamente con personas que no son del MAE (usuarios)	Inmediato	Planificar reuniones semanales con los usuarios y funcionarios para formar equipos de trabajo	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Actas de Reunión
					Con frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante superiores	Inmediato	Planificar reuniones entre técnicos y Directores para mejorar las relaciones interpersonales	Director de DNPCA	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Actas de Reunión

**Fuente:** (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

**Tabla 118.** Plan de Intervención - Variedad y Contenido del Trabajo (VC)

No.	Factores de riesgo	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención y aplicación	Propuesta de control	Responsables	Recursos	Presupuesto	Medios de verificación
7	Variedad y Contenido (VC)	<p>El factor variedad y contenido se refiere a la sensación que tienen los funcionarios respecto a que su trabajo es importante, para el técnico, para la DNPCA, para el Ministerio del Ambiente, para sus familias y para el desarrollo del País. Además, tienen la satisfacción de que su trabajo es reconocido y apreciado, más allá de su remuneración económica.</p> <p>El contenido del trabajo que realizan les resulta rutinario.</p>	Riesgo muy elevado	5%	Los funcionarios de la DNPCA, señalan que a veces el trabajo que realizan les resulta rutinario.	Inmediato	Gestionar inspecciones de campo para que el personal conozca la realidad del proyecto y así los funcionarios puedan salir de la rutina	Director Nacional de Prevención de Contaminación Ambiental (DNPCA)	Técnicos de Calidad Ambiental	N/A	Informes Técnicos de las inspecciones de campo

**Fuente:** (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

## BIBLIOGRAFÍA

- A.M.1404. (1978). *Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas*. Quito: Ministerio del Trabajo y Bienestar Social.
- Abello Bolívar, Á. J., & Lozano Torres, D. M. (2013). *Importancia de los Factores de Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en el ámbito laboral*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- ASAPEYO, P. (2014). *Nueva versión del software FPSICO 3.1 INSHT*. Obtenido de <https://prevencion.asepeyo.es/nueva-version-del-software-fpsico-3-1-insht/>
- COIP. (2014). Código Orgánico Integral Penal. En A. N. Ecuador. Quito: Registro Oficial.
- Constitución. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador: Asamblea Constituyente.
- Cruz, C. (2017). *MGM, Gestión de RRHH*. Obtenido de <https://grhpidec.wordpress.com/>
- D.E.2393. (1986). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Ecuador: R.O. 565.
- FPSICO4.0. (2020). *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. España: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - INSST.
- Hernández Guzmán, B., Aranda Beltrán, C., & Candelas Ángel, P. (2019). *Desgaste Ocupacional y Factores Psicosomáticos en trabajadores del servicio médico de urgencias en el hospital público de segundo nivel en Jalisco*. Mexico: PIENSO en Latinoamérica.
- Hora, L. (19 de enero de 2020). *Ministerio de Ambiente estará en emergencia hasta diciembre de 2019*. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/noticia/1102235217/ministerio-de-ambiente-estara-en-emergencia-hasta-diciembre-de-2019>
- Huancavilca, R. (2018). *El acoso laboral en Ecuador se sanciona con despido*. Obtenido de <https://radiohuancavilca.com.ec/noticias/2018/02/12/acoso-laboral-ecuador-se-sanciona-despido/>

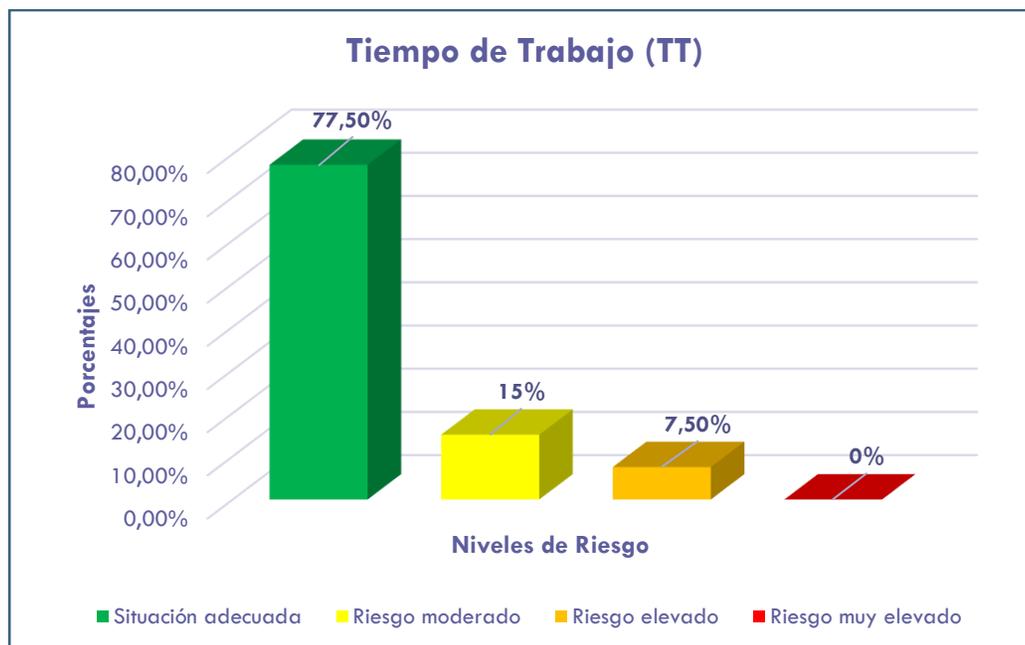
- IESS. (2010). *Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo - Resolución No. 333*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- IESS. (2016). *Normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el trabajo*. Ecuador: Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.
- IESS, S. G. (2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Guayaquil - Ecuador: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- INSHT. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. España: Notas Técnicas de Prevención - NTP 926.
- INSHT. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- INSST. (2018). *Manual del Método de Evaluación Psicosocial FPSICO versión 4.0*. España: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- INSST. (2019). *FPSICO 4.0 - Informe Agrupado de Resultados*. España: INSST.
- ISTAS. (2015). *Qué son los riesgos psicosociales*. España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>
- Lam, C. (2020). *FPSICO 4.0 - Informe Agrupado de Resultados - Factores de Riesgo Psicosocial - Ministerio del Ambiente*. Quito - Ecuador: Universidad Internacional SEK.
- López, P. (2004). *Población Muestra y Muestreo*. Obtenido de SCIELO: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- MAE. (2019). *Ministerio del Ambiente*. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de Mercados - Quinta Edición*. México: Prentice Hall.

- Martínez, P. F. (2018). *Los riesgos psicosociales o la importancia de lo intangible*. Obtenido de <https://prevencionar.com/2018/09/10/los-riesgos-psicosociales-o-la-importancia-de-lo-intangible/>
- MDT. (2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082*. Ecuador: Ministerio del Trabajo.
- MDT. (2018). *Guía para la implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales*. Ecuador: Ministerio de Trabajo - Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.
- Moreno Jiménez, B. (2019). Los riesgos ocupacionales, base de los riesgos psicosociales. *Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica*.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. En *Medicina y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Scielo.
- Moreno, J. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- MRL. (2013). *Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes e Introducción a la Evaluación*. Ecuador: Ministerio de Relaciones Laborales.
- OIT. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra No. 56.
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. SafeDay. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)

- OIT. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Ginebra - Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de ISBN: 978-92-2-133156-8 (web pdf).
- OIT. (2020). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Osorio, P. (2011). *El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677224>
- Pineda, E. B., Alvarado, E. L., & Canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación - Manual para el desarrollo de personal de salud - 2da. Edición*. Washington, Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud.
- Preventionworld. (2018). *Nueva versión de aplicación FPSICO 4.0*. Obtenido de Enlace a noticia comentado - España - insht.es: <https://prevention-world.com/actualidad/noticias/nueva-version-aplicacion-fpsico-4.0/>
- Robbins, J. (2009). *Grupos de trabajo - Comportamiento organizacional*. Obtenido de Fundamentos del comportamiento de los grupos - 13a. edición: <https://es.slideshare.net/jlastra/grupos-de-trabajo-4587266>
- SMSEcuador. (2017). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo ¿Porqué evaluarlos?* Obtenido de <https://smsecuador.ec/riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/>
- Vaca Meneses, A. (2014). *Análisis de la Legislación de los países de la CAN en relación a los Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral y elaboración de propuesta de Resolución para regular la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en el Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito - Ecuador.

## ANEXOS

### 1. Tiempo de trabajo (TT)

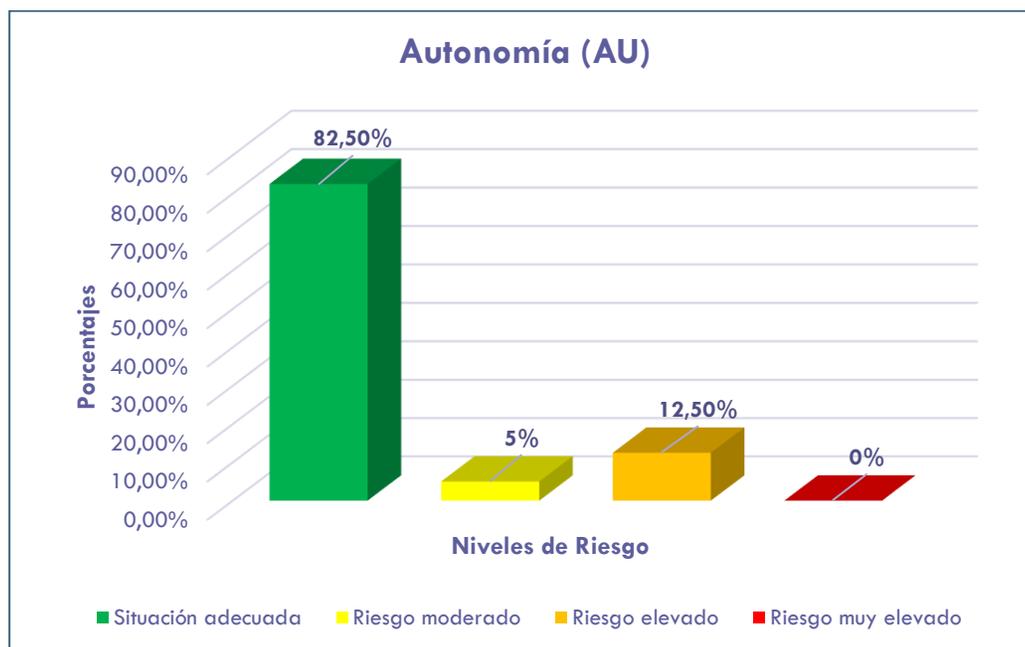


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
31	6	3	0

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

## 2. Autonomía (AU)

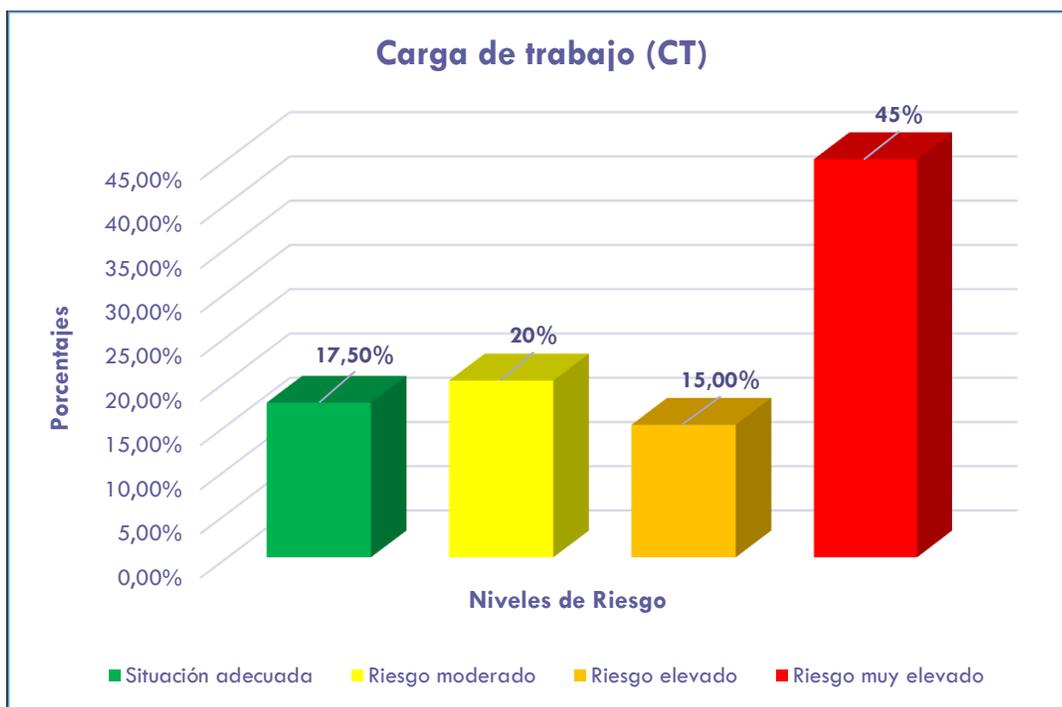


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
<b>33</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 3. Carga de trabajo (CT)

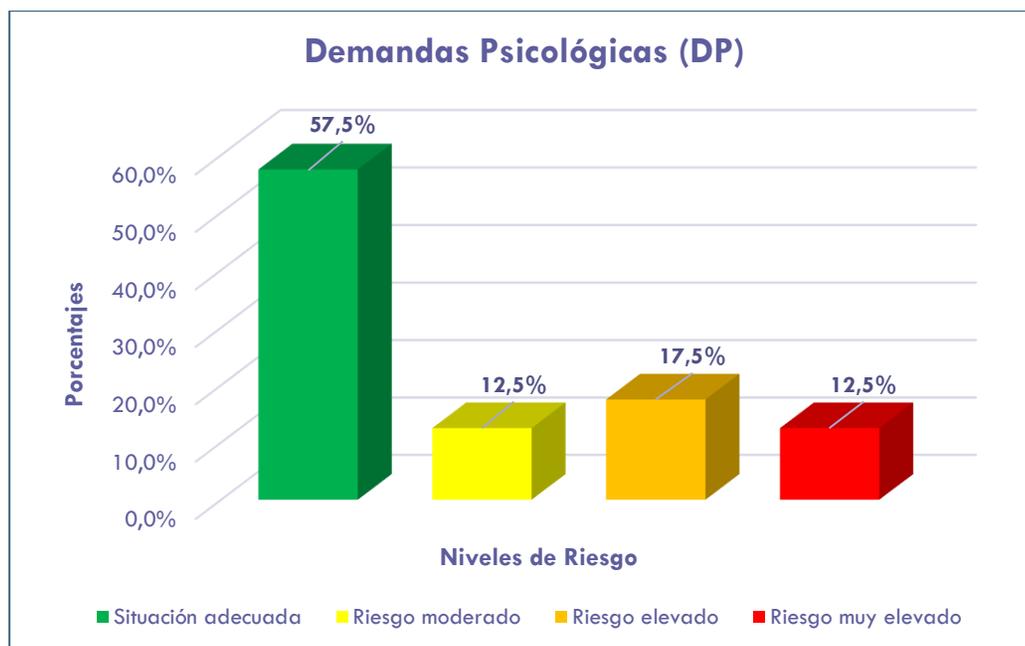


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	8	6	19

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

#### 4. Demandas psicológicas (DP)

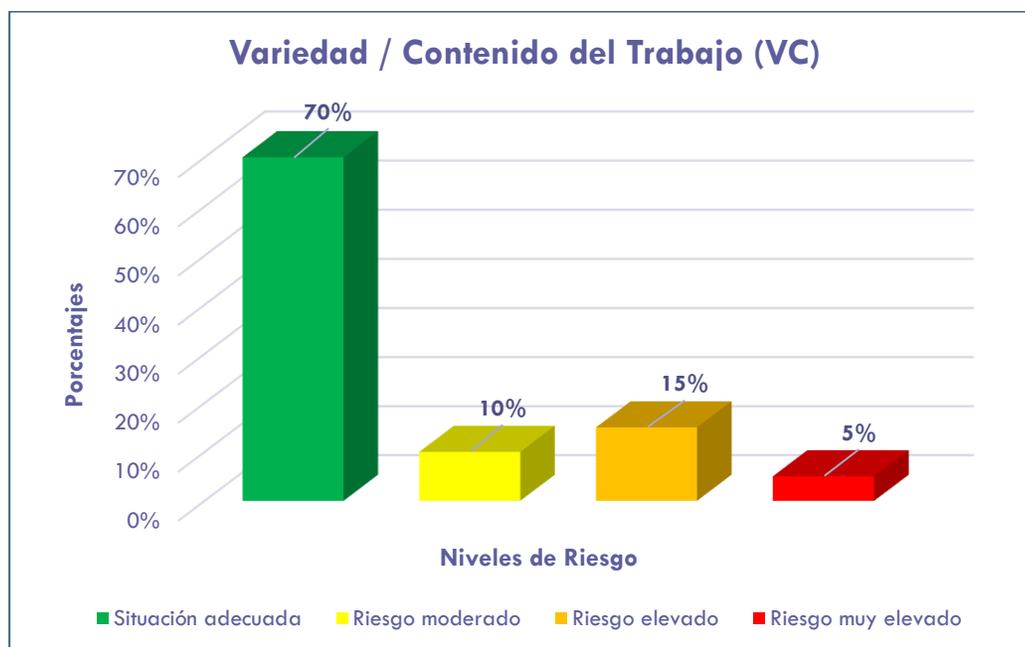


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
23	5	7	5

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

### 5. Variedad / Contenido del trabajo (VC)

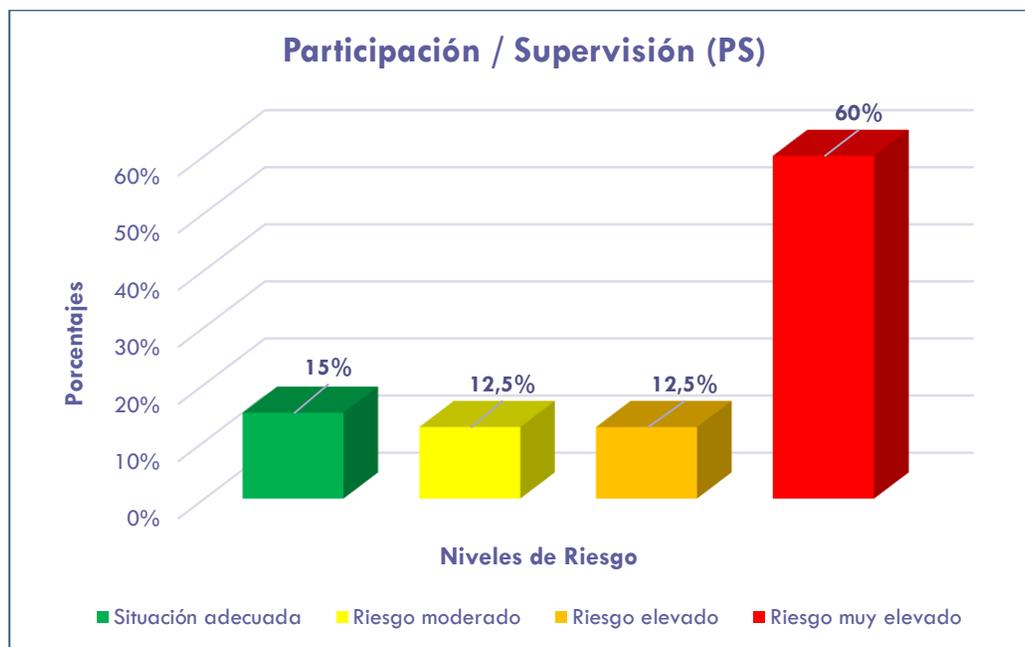


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	4	6	2

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

## 6. Participación / Supervisión (PS)

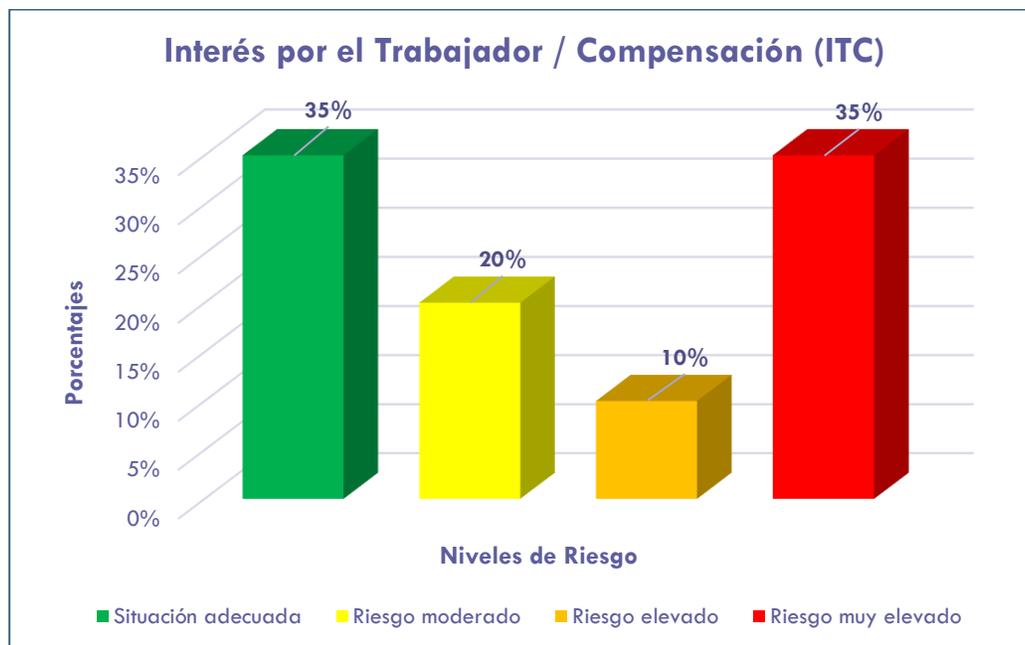


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	5	5	24

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

## 7. Interés por el trabajador / Compensación (ITC)

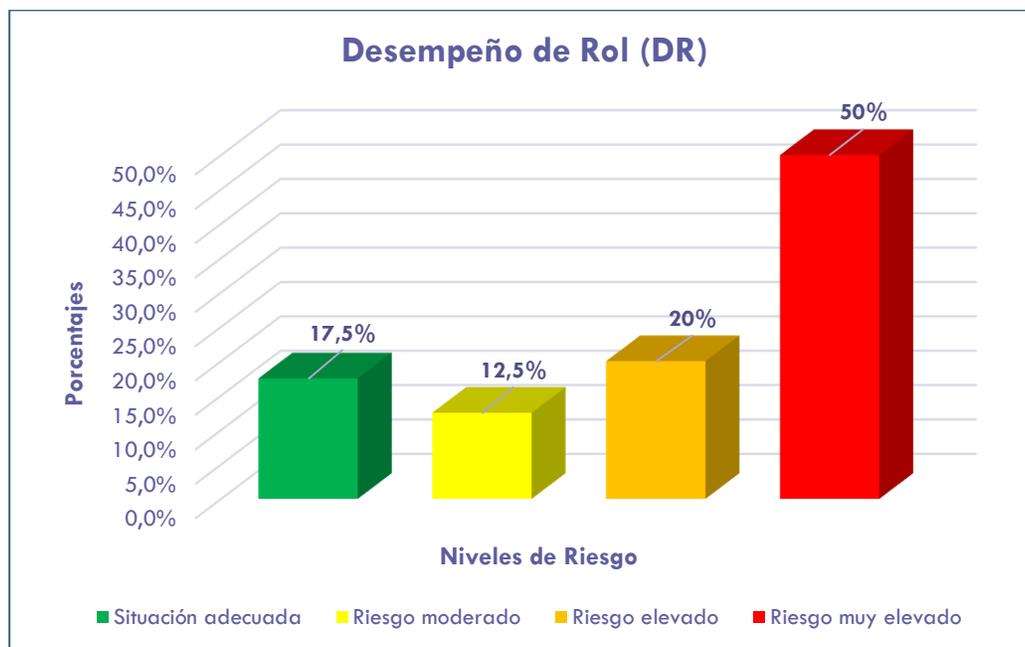


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	8	4	14

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

## 8. Desempeño de rol (DR)

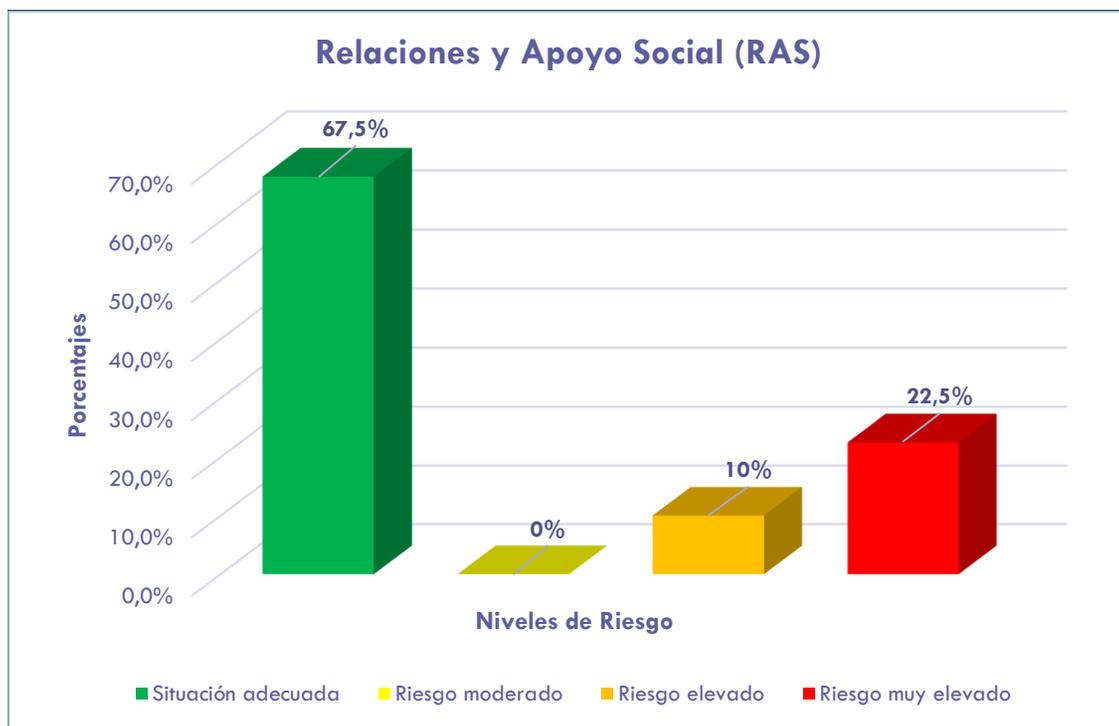


**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	5	8	20

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

## 9. Relaciones y apoyo social (RAS)



**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
27	0	4	9

**Fuente:** Cuestionario FPSICO versión 4.0 (Lam, 2020).

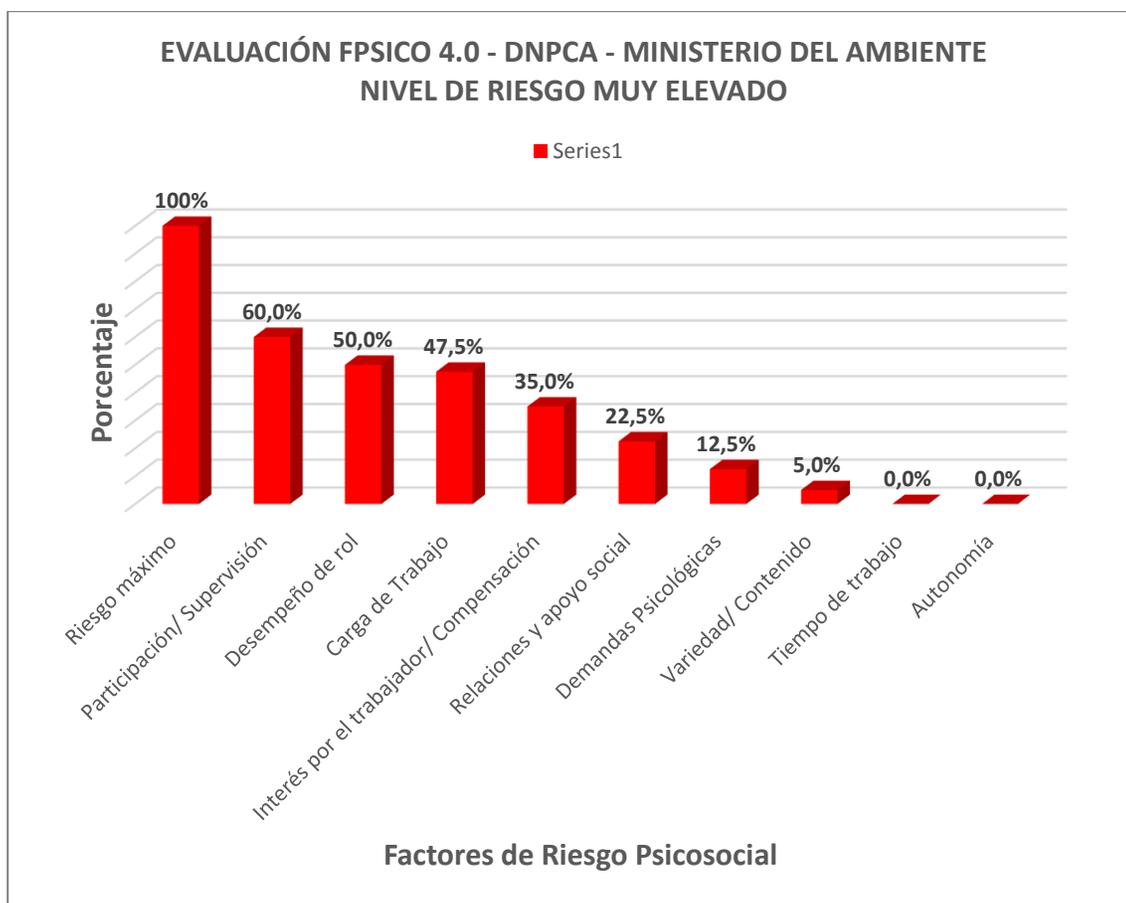
## EVALUACIÓN FPSICO 4.0 – DNPCA - MINISTERIO DEL AMBIENTE NIVEL DE RIESGO MUY ELEVADO

Tabla 119. Factores de Riesgos Muy Elevados

No.	ABR.	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO MUY ELEVADO
1	PS	Participación y Supervisión	60,0%
2	DR	Desempeños del rol	50,0%
3	CT	Carga de Trabajo	47,5%
4	ITC	Interés por el trabajador y Compensaciones	35,0%
5	RAS	Relaciones interpersonales y apoyo social	22,5%
6	DP	Demandas Psicológicas	12,5%
7	VC	Variedad y Contenido	5,0%
8	TT	Tiempo de trabajo	0,0%
9	AU	Autonomía	0,0%

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

Figura 17. Gráfico - Factores de Riesgo Muy Elevado



Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

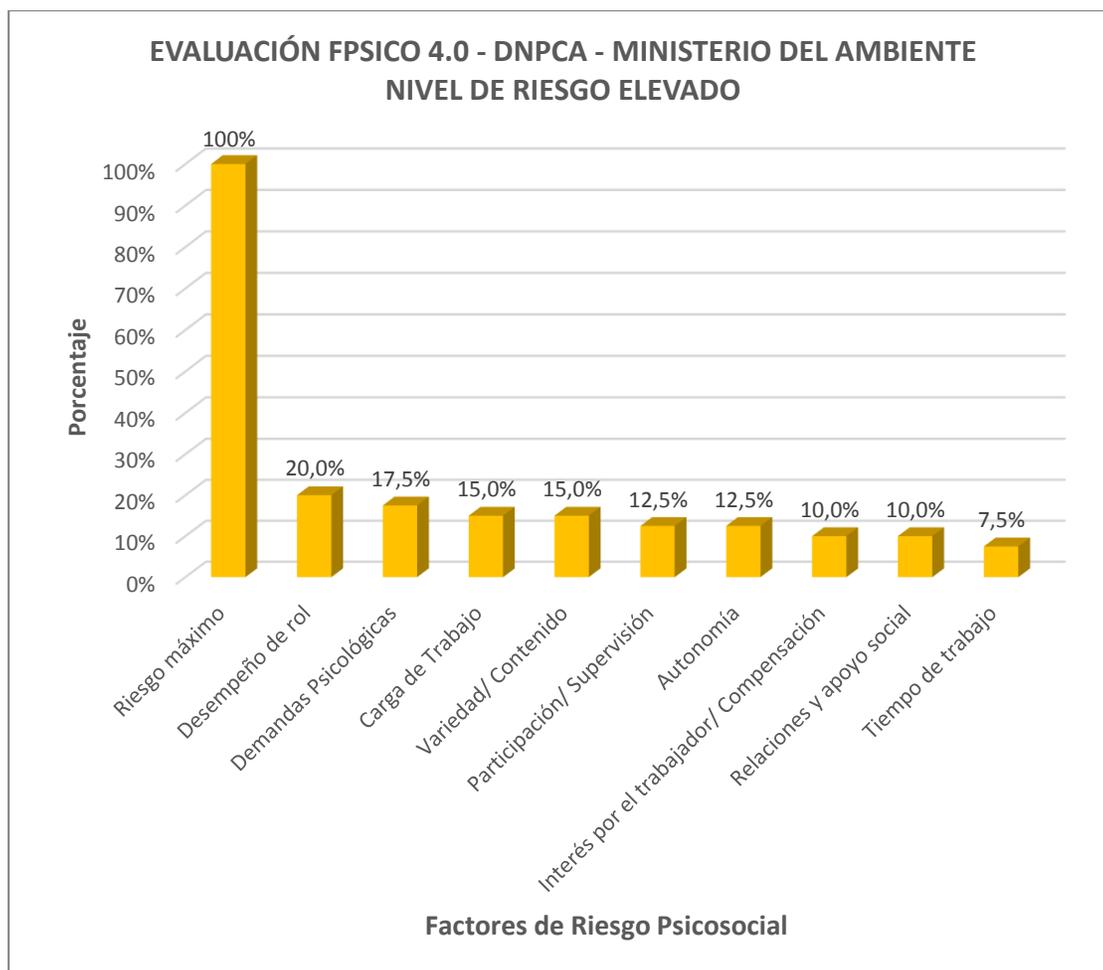
## EVALUACIÓN FPSICO 4.0 – DNPCA - MINISTERIO DEL AMBIENTE NIVEL DE RIESGO ELEVADO

Tabla 120. Factores de Riesgos Elevados

No.	ABR.	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO ELEVADO
1	DR	Desempeño de rol	20,0%
2	DP	Demandas Psicológicas	17,5%
3	CT	Carga de Trabajo	15,0%
4	VC	Variedad y Contenido	15,0%
5	PS	Participación y Supervisión	12,5%
6	AU	Autonomía	12,5%
7	ITC	Interés por el trabajador y Compensación	10,0%
8	RAS	Relaciones y apoyo social	10,0%
9	TT	Tiempo de trabajo	7,5%

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

Figura 18. Gráfico - Factores de Riesgo Elevado



Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

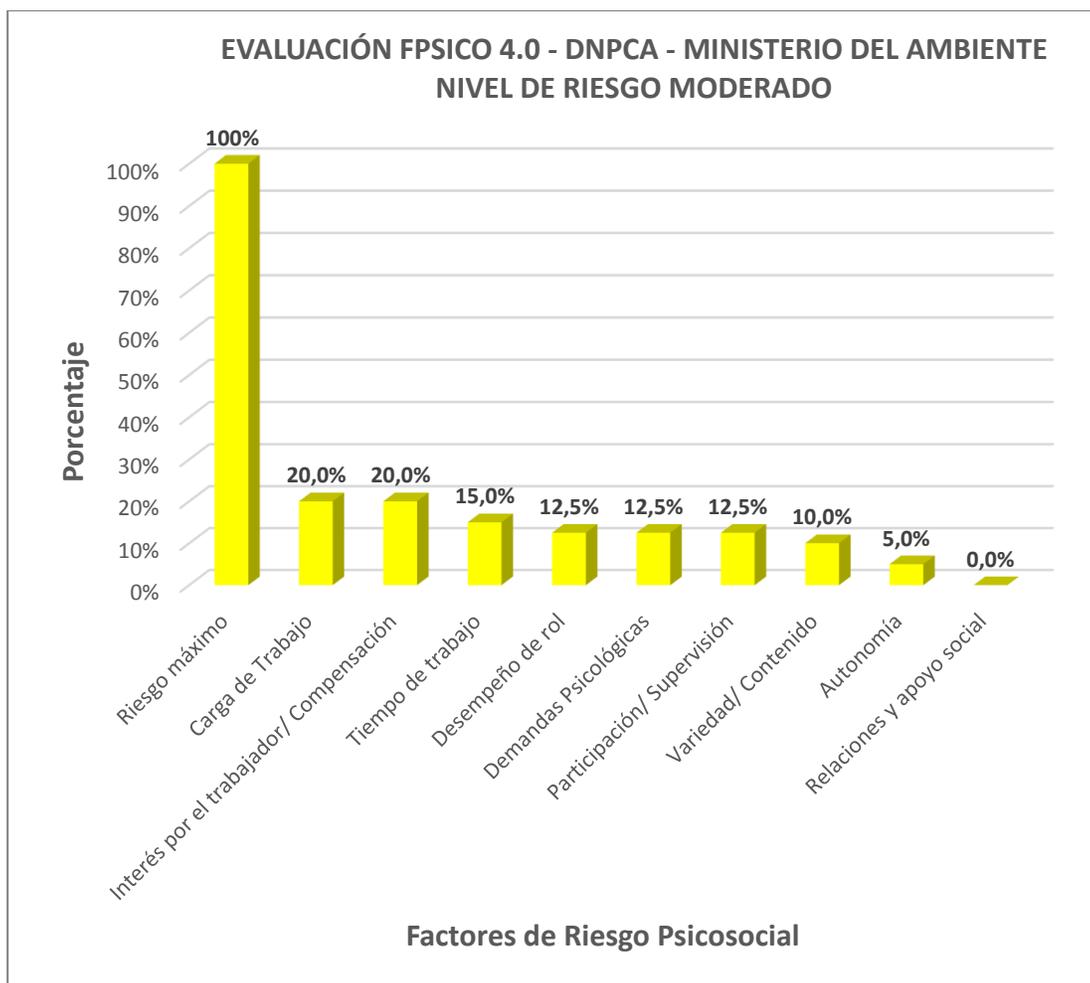
## EVALUACIÓN FPSICO 4.0 – DNPCA - MINISTERIO DEL AMBIENTE NIVEL DE RIESGO MODERADO

Tabla 121. Factores de Riesgos Moderados

No.	ABR.	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO MODERADO
1	CT	Carga de Trabajo	20,0%
2	ITC	Interés por los trabajadores y Compensaciones	20,0%
3	TT	Tiempo de trabajo	15,0%
4	DR	Desempeño de rol	12,5%
5	DP	Demandas Psicológicas	12,5%
6	PS	Participación y Supervisión	12,5%
7	VC	Variedad y Contenido	10,0%
8	AU	Autonomía	5,0%
9	RAS	Relaciones y apoyo social	0,0%

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

Figura 19. Gráfico - Factores de Riesgo Moderado



Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

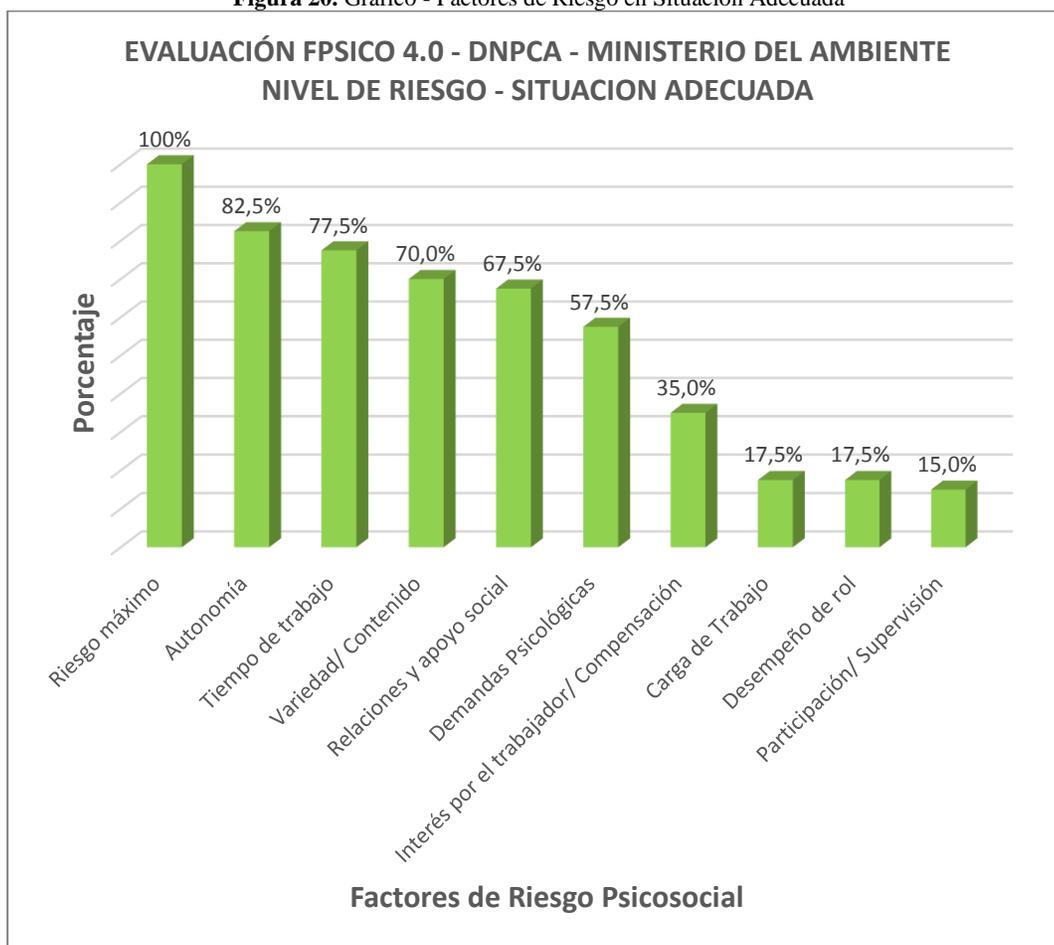
## EVALUACIÓN FPSICO 4.0 – DNPCA - MINISTERIO DEL AMBIENTE NIVEL DE RIESGO – SITUACIÓN ADECUADA

Tabla 122. Factores de Riesgos en Situación Adecuada

No.	ABR.	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	SITUACIÓN ADECUADA
1	AU	Autonomía	82,5%
2	TT	Tiempo de trabajo	77,5%
3	VC	Variedad y Contenido	70,0%
4	RAS	Relaciones interpersonales y apoyo social	67,5%
5	DP	Demandas Psicológicas	57,5%
6	ITC	Interés por los trabajadores/ Compensaciones	35,0%
7	CT	Cargas de Trabajo	17,5%
8	DR	Desempeños del rol	17,5%
9	PS	Participación/ Supervisión	15,0%

Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

Figura 20. Gráfico - Factores de Riesgo en Situación Adecuada



Fuente: (Lam, 2020) - Cuestionario FPSICO versión 4.0

**ANEXO 1.** Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales / Método FPSICO 4.0

 <p>GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, FORMACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL</p>	 <p>insst INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<b>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>
---	--	--

---

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. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

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.

**ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS**

---

Página 1 de 16

**1. Áreas de Trabajo**

DNPCA Sector Hidrocarburos  
 DNPCA Sector Minero  
 DNPCA Acreditación  
 Dirección de Información y Seguimiento  
 Dirección Financiera  
 Dirección de Biodiversidad  
 Dirección de Asuntos Internacionales  
 Dirección de Bienes y Adquisiciones

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6
<input type="checkbox"/>	7
<input type="checkbox"/>	8

**2. Puesto o Cargo**

Director  
 Coordinador  
 Técnico especialista  
 Asistente

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

**3. Antigüedad en la Institución**

Menos de 2 años  
 Entre 2 y 5 años  
 Entre 5 y 10 años  
 Entre 10 y 20 años  
 Más de 20 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**4. Sexo**

Hombre  
 Mujer

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

**5. Edad del funcionario**

Menos de 20  
 Entre 20 y 30 años  
 Entre 30 y 40 años  
 Entre 40 y 50 años  
 Entre 50 y 60 años  
 Más de 60 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6

GOBIERNO  
DE ESPAÑAMINISTERIO  
DE TRABAJO, FORMACIÓN  
Y SEGURIDAD SOCIAL
**QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**
**1. ¿Trabajas los sábados?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 4

**2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

 1  
 2  
 3  
 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

 1  
 2  
 3  
 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

 1  
 2  
 3  
 4

**5. ¿Dispones 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

 1  
 2  
 3  
 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

 1  
 2  
 3  
 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

 1  
 2  
 3  
 4


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- 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

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- 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

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- 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

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- 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

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- 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


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en 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 |

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- |                                |                          |   |
|--------------------------------|--------------------------|---|
| 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 |
| No trabajo en turnos rotativos | <input type="checkbox"/> | 5 |

11a. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:  
introducción de cambios en los equipos y materiales

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:  
introducción de cambios en la manera de trabajar

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:  
lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:  
reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir  1  
Se me consulta  2  
Sólo recibo información  3  
Ninguna participación  4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir  1  
Se me consulta  2  
Sólo recibo información  3  
Ninguna participación  4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir  1  
Se me consulta  2  
Sólo recibo información  3  
Ninguna participación  4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene  1  
Insuficiente  2  
Adecuada  3  
Excesiva  4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene  1  
Insuficiente  2  
Adecuada  3  
Excesiva  4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene  1  
Insuficiente  2  
Adecuada  3  
Excesiva  4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene  1  
Insuficiente  2  
Adecuada  3  
Excesiva  4

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

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

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

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

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

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

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

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

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

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

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

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

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Como debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

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

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

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

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara  1  
Clara  2  
Poco clara  3  
Nada clara  4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara  1  
Clara  2  
Poco clara  3  
Nada clara  4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara  1  
Clara  2  
Poco clara  3  
Nada clara  4

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

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

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

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

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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 |

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

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/a (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  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

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

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

- Muy alta  
Alta  
Media  
Baja  
Muy baja

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- 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

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

- 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

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

- 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

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

- Excesiva  
Elevada  
Adecuada  
Escasa  
Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- 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

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

- 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

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

- 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

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

- 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

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

- 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

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

- 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

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- 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

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- 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

33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

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

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

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

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

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

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

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

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4  
 No tengo, no trato  5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4  
 No tengo, no trato  5

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

- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  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  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4

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

- No  1  
 A veces  2  
 Bastante  3  
 Mucho  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  
Es importante  
Es muy importante  
No lo sé

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

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

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Adecuadamente  
Regular  
Insuficientemente  
No existe posibilidad de desarrollo profesional

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

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

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

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

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