

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **ANA BELÉN YÉPEZ DAZA**, con **CC. 171739427-2**, autora del trabajo de graduación intitulado: **“DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019**, previa a la obtención del título profesional de **Psicología Organizacional**, en la Facultad de **Psicología**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, enero 2020



ANA BELÉN YÉPEZ DAZA

CC. 171739427-2





PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA
ORGANIZACIONAL**

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO,
DURANTE EL AÑO 2019**

ANA BELÉN YÉPEZ DAZA

DIRECTORA: MTR. GINA M. VALDIVIESO M.

QUITO, 2019

DEDICATORIA

El presente trabajo de Disertación es dedicado en especial a mi padre Mauricio Yépez, un hombre ejemplar que con esfuerzo y mucho amor me ha dado la mejor educación en una institución de prestigio, sin duda alguna siempre será mi superhéroe.

A toda mi Familia Daza por el apoyo incondicional no solo en mi carrera profesional, si no a lo largo de mi vida, en especial a mis tías Bachita, Angelita, Lupita y Rita que me han dado ese soporte emocional que me impulsa a ser una mejor persona cada día.

A mi adorada tía Flor (Flower) que nunca me ha dejado sola, por ser mi gran apoyo, guía, mi mejor amiga en la que siempre he podido contar, este logro es gracias a ti, por creer en mí y jamás dudar de mi capacidad en lograr lo que me he propuesto.

A mi mamá y a mi abuelita Marujita que a pesar de no estar físicamente junto a mí son esos dos ángeles que me cuidan desde el cielo. Su inmenso amor y recuerdo, han sido mi mayor motor.

A los niños de mis ojos Damián, Valentina y Emilia que sin duda han formado parte de este camino, por llenar mi vida de alegría, amor sincero y un aprendizaje continuo, por inspirarme con sus sonrisas a seguir cumpliendo mis metas, les dedico este estudio.

AGRADECIMIENTOS

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador por cinco años de constante aprendizaje, anécdotas y a todos los profesores que cada semestre, impartían su conocimiento con nosotros.

A mi directora, Mtr. Gina Valdivieso, gracias por ser la persona que es, siempre abierta a ayudar, por tener paciencia, alegría y por haber aceptado ser mi tutora desde un principio. Gracias por compartir sus conocimientos conmigo, es una gran persona.

A mi “Combo” Andrea, Erika, Caro, Leslie y Joseline, mis cómplices, mis verdaderas amigas que me han acompañado a lo largo de toda la carrera, gracias por ser incondicionales, por el aguante, por cada momento juntas, sin ustedes estos cinco años no hubiesen sido iguales.

Al motivo principal de este Trabajo de Disertación, a la Ingeniera Mónica Pazmiño, Gerente de la Empresa Sumincogar, gracias por la apertura, por creer en mí y el apoyo incondicional. Gracias prima por siempre estar pendiente de mí te quiero mucho.

A mi hermano, Pablo Yépez, gracias por forjar mi carácter siempre, por enseñarme a dar prioridades en la vida y a ser una persona fuerte, sin duda alguna eso es el mejor legado como hermano mayor que me ha podido brindar porque me servirá toda la vida.

A mi prima, confidente y mejor amiga Pame Molina, gracias por brindarme amor verdadero, mucha dulzura y mimarme en los momentos más difíciles de mi vida, te adoro mucho, gracias por ser incondicional conmigo.

A una persona especial, que en poco tiempo se ha preocupado por mí y ha sido una gran amiga. Me ha brindado la amistad más sincera del mundo. Gracias Andre por siempre estar pendiente de mí y por impulsarme cada día para culminar este estudio. Te quiero mucho amiga.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
INDICE DE ANEXOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
CAPITULO I.....	3
MARCO INTRODUCTORIO	3
1.1. Tema:.....	3
1.2. Datos de la Organización	3
1.2.1. Nombre.....	3
1.2.2. Ubicación	3
1.2.3. Actividad	3
1.2.4. Características	3
1.3. Historia de la Organización.....	4
1.3.1. Contexto	4
1.3.2. Misión	4
1.3.3. Visión	4
1.3.4. Valores Sumincogar	5
1.3.5. Organigrama Sumincogar	5
1.4. Justificación.....	6
1.5. Antecedentes	7
1.6. Objetivos	9
1.6.1. Objetivo general:	9
1.6.2. Objetivos específicos:	9
CAPITULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Factores de riesgo.....	10
2.2. Riesgo.....	11
2.2.1. Riesgos físicos:.....	11

2.2.2.	Riesgos mecánicos y locativos:	11
2.2.3.	Riesgos químicos:	12
2.2.4.	Riesgos biológicos:	12
2.2.5.	Riesgos ambientales:	13
2.2.6.	Riesgo Tecnológico:.....	13
2.2.7.	Riesgo Ergonómico:	14
2.2.8.	Riesgos psicosociales:	14
2.3.	Factores de riesgo psicosocial	15
2.3.1.	Notas Técnicas de Prevención.....	17
2.3.2.	Organización del trabajo	20
2.3.3.	Automatización del trabajo	21
2.3.4.	Relaciones interpersonales	22
2.3.5.	Carga de trabajo	22
2.3.6.	Autonomía.....	23
2.3.7.	Tiempo de trabajo.....	24
2.3.7.1.	Trabajo a turnos que incluye el horario nocturno.....	24
2.3.7.2.	Trabajo en sábados, domingos o días festivos	25
2.3.8.	Demandas Psicológicas	25
2.3.9.	Variedad/contenido	25
2.3.10.	Participación/Supervisión.....	26
2.4.	Clasificación del riesgo psicosocial	27
2.5.	Consecuencias del riesgo psicosocial.....	29
2.6.	Evaluación de riesgos psicosociales.....	35
2.6.1.	Fases e identificación de los factores de riesgo.....	36
2.6.2.	Identificación de Dimensiones Psicosociales	36
2.6.2.1.	Intralaborales:.....	37
2.6.2.2.	Extralaborales:.....	37
2.6.2.3.	Personal:	38
2.6.3.	Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo Ecuador.....	38
2.7.	Programa de Prevención.....	41
2.7.1.	Programa de prevención de Riesgos Psicosociales emitido por el Ministerio de Trabajo	41
CAPITULO III		44
MARCO CONCEPTUAL.....		44

CAPITULO IV	46
MARCO METODOLÓGICO	46
4.1. Tipo de investigación:	46
4.2. Diseño del instrumento.....	47
4.3. Población y muestra	47
4.4. Técnicas y Herramientas	48
CAPITULO V	49
ANÁLISIS DE RESULTADOS	49
5.1. Datos demográficos.....	49
5.2. Factores con riesgo.....	54
5.3. Análisis de las diferentes dimensiones con las que cuenta el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales.....	55
CAPITULO VI.....	56
PRODUCTO	56
CAPITULO VII	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
7.1. Conclusiones	64
7.2. Recomendaciones.....	65
CAPITULO VIII	66
REFERENCIAS	66
ANEXOS.....	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Edad de los colaboradores (SUMINCOGAR).....	49
Tabla 2: Género (SUMINCOGAR).....	50
Tabla 3: Área de trabajo (SUMINCOGAR).....	51
Tabla 4: Nivel de instrucción (SUMINCOGAR).....	52
Tabla 5: Auto- identificación étnica (SUMINCOGAR).....	53
Tabla 6: Resultado por dimensión de la Evaluación.....	54
Tabla 7: Dimensiones según el cuestionario de evaluación.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Organigrama de la estructura jerárquica, (Sumincogar, 2019).	5
Gráfico 2: Edad de los colaboradores (SUMINCOGAR).	49
Gráfico 3: Género (SUMINCOGAR).	50
Gráfico 4: Área de trabajo (SUMINCOGAR).	51
Gráfico 5: Nivel de instrucción (SUMINCOGAR).	52
Gráfico 6: Auto- identificación étnica (SUMINCOGAR).	53

INDICE DE ANEXOS

Anexos 1: Autorización de la empresa.....	2
Anexos 2: Consentimiento Informado	3
Anexos 3: Consentimiento de cada colaborador de Sumincogar	5
Anexos 4: Cuestionario de Evaluación.	44
Anexos 5: Plan de prevención (Formato Ministerio de Trabajo)	50

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación tiene como objetivo identificar los riesgos psicosociales y diseñar una propuesta de intervención para conservar la salud y bienestar de los colaboradores en SUMINCOGAR. La importancia de esta investigación radica, entonces, en el impacto social que tiene esta problemática en la actualidad como tema de estudio y como práctica en las organizaciones.

La relevancia de esta investigación aterriza en el objetivo final. Posterior a la identificación de los factores críticos que influyen en la seguridad laboral, se ha diseñado un plan de prevención que permita a la empresa cumplir con las normativas legales que todas las organizaciones deben cumplir. El plan de acción será de mucha utilidad para la empresa ya que actuará a modo de guía para mejorar las condiciones en las que se encuentra.

Este proyecto es un aporte para el desarrollo personal, sobre todo en el ámbito profesional, porque permite poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera en un caso de uso real y aplicable en el campo laboral. Así como, si se lo lleva a la práctica, ayudará también a la empresa “Sumincogar” para mitigar los potenciales riesgos psicosociales que puedan existir, más aún, contando con su plan de crecimiento.

Se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo, de manera anónima para asegurar la confidencialidad de la respuesta de todos los colaboradores. De esta manera se identificarán los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en dicha organización y a través de los resultados que arrojen las encuestas, se consolidarán un plan de prevención para cubrir con todos los requerimientos de la empresa.

Palabras clave: Factores, riesgos, factores de Riesgo Psicosocial, Dimensiones Psicosociales, plan de prevención, giro del negocio.

ABSTRACT

This research is aimed to identify these risks and design a proposal to control the health and psychological well-being of employees in SUMINCOGAR. The importance of this research comes from the social impact that this problem has today as a topic of study in many organizations.

The relevance of this research lands on the ultimate goal. After identifying the critical factors that influence occupational safety, a prevention plan has been designed that allows the company to comply with the legal regulations that all organizations must comply with. The action plan will be considered, it will be very useful for the company as it will act as a guide to improve the psychosocial conditions in which it is located.

This project is a report for personal development, especially in the professional field, because it allowed to establish in practice the knowledge acquired throughout the career in a case of real use and applicable in the labor field. As well as, if it is put into practice, help the company "Sumincogar" to mitigate the psychosocial risks that may exist, even more, by counting its growth plan.

The psychosocial risk assessment questionnaire was applied anonymously at the Ministry of Labor to guarantee the confidentiality of the response of all employees. The psychosocial risks present in said organization were identified and through the results obtained, a prevention plan was consolidated to cover the requirements of greater complexity currently in the company.

Key Words: Factors, Risks, Psychosocial Risk factors, Psychosocial Dimensions, prevention plan, business line.

CAPITULO I

MARCO INTRODUCTORIO

1.1. Tema:

Diagnóstico y Propuesta de Prevención de Riesgos Psicosociales para la Empresa Sumincogar en Quito, durante el año 2019.

1.2. Datos de la Organización

1.2.1. Nombre

SUMINCOGAR.

1.2.2. Ubicación

Avenida de La Prensa N48-28 y, Río Topo, Quito 170512.

1.2.3. Actividad

Sumincogar es una empresa encargada de la fabricación de distintos tipos de cortinas, asesoramiento a cada cliente según sus preferencias, comercialización y producción de cortinas y persianas modernas y tradicionales.

1.2.4. Características

Sumincogar es una de las empresas *top* en el mercado ecuatoriano de cortinas y persianas. La estrategia de esta empresa es relacionar líneas modernas con líneas tradicionales, así alcanzando un alto nivel de bienestar, confort y satisfacción en el cliente. Por otra parte, es una organización que cuenta con más de 10 años de práctica e indagación a nivel empresarial, corporativo y del hogar. (SUMINCOGAR, 2019).

1.3. Historia de la Organización

1.3.1. Contexto

Conforme la información vertida por la empresa, en su página web, los colaboradores, cuentan con la suficiente capacitación y experiencia en instalaciones gracias a herramientas, maquinarias y a la aplicación de tecnología vanguardista para la automatización de cortinas; dichos productos son importados de diferentes países y continentes como: Estados Unidos, Europa, Asia y Colombia. Por otra parte, brinda lo mejor en cuanto a diseño, calidad, diversidad de texturas, colores y durabilidad. La organización cuenta con más de 10 años de experiencia a nivel institucional, entregando a los hogares, producto de calidad. Actualmente, cuenta con aproximadamente 50 colaboradores.

1.3.2. Misión

“Por medio de nuestro departamento de Imagen y Diseño, nos comprometemos a seguir buscando tendencias, contar con las mejores materias primas y estar a la vanguardia de los procesos tecnológicos, para así lograr satisfacer las necesidades de nuestros clientes más exigentes”
(SUMINCOGAR, 2019, pág. 1).

1.3.3. Visión

“En Sumincogar asumimos el compromiso de prestar un servicio de calidad superior que garantiza la satisfacción de cada una de las personas que han

depositado su confianza en nosotros a elegir nuestros productos como la solución definitiva para satisfacer sus necesidades” (SUMINCOGAR, 2019, pág. 1).

1.3.4. Valores Sumincogar

Calidad, seguridad, confianza y compromiso.

1.3.5. Organigrama Sumincogar

El organigrama ha sido planteado según las políticas organizacionales, cultura organizacional por los miembros de la organización. A continuación, se muestra el gráfico emitido por Sumincogar.

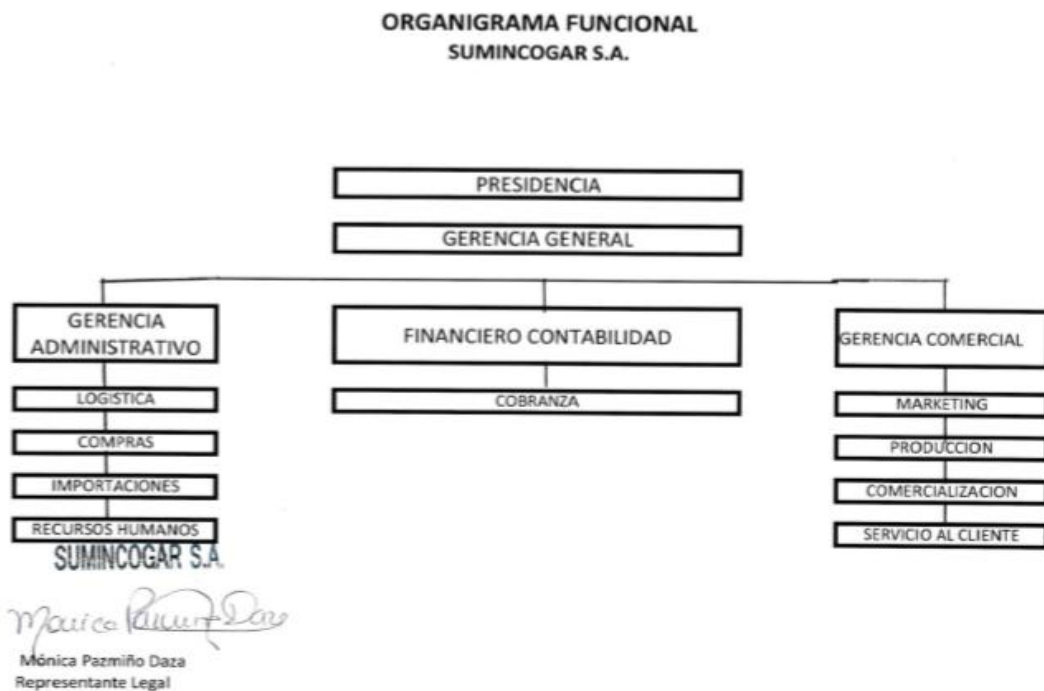


Gráfico 1: Organigrama de la estructura jerárquica, (Sumincogar, 2019).

1.4. Justificación

SUMINCOGAR, al cierre del año 2015 contaba con 25 colaboradores, a finales del 2018, registró un crecimiento del 92% en el total de colaboradores. Frente a esta realidad, este establecimiento no se había planteado la necesidad de realizar un estudio sobre los factores que podrían afectar a sus colaboradores. A causa de dicho crecimiento en el personal y los requerimientos legales del país, la empresa encuentra necesario realizar dicho estudio para beneficio de la organización y sobre todo de sus colaboradores.

“La preocupación acerca de la seguridad laboral se ha enfocado casi exclusivamente en el comportamiento de los empleados en diferentes niveles de la organización” (Pinochet & Toro, 2014, pág. 14), es decir, que los empleadores deben tener en cuenta la conducta de los colaboradores, sin importar el área o el sector en el que trabaje ya que la seguridad y salud ocupacional es un derecho para todos.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad cubrir los parámetros tal como se ha planteado en los objetivos, es decir, identificar los Riesgos Psicosociales que influyen en la seguridad laboral. Se pretende desarrollar y demostrar los resultados de dichos parámetros en la empresa SUMINCOGAR.

Es un proyecto factible, porque la empresa sugirió un tema relacionado al área de seguridad industrial para tomar medidas al respecto, fortalecer y mejorar este subsistema. La empresa no cuenta con un área de Recursos Humanos dedicada específicamente al desarrollo de este tipo de análisis y recomendaciones, por lo cual, contar con un plan de acción o prevención beneficiará a la empresa para tomar decisiones relacionadas a la mejora de la situación actual y a los colaboradores.

Finalmente, la investigación aportará a los conocimientos y la práctica de la estudiante.

1.5. Antecedentes

“La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema” (Moreno & Báez, 2012, pág. 5), es decir, que por el efecto que tienen estos factores sobre la salud, seguridad e higiene ocupacional, actualmente el sector empresarial muestra mayor atención y preocupación sobre las condiciones organizacionales.

En el 2012, Moreno & Báez mencionan que las consecuencias de los factores psicosociales del estrés pueden perturbar la salud psíquica como el bienestar corporal; esto significa que las condiciones en las que los colaboradores desarrollan sus actividades tendrán una estrecha repercusión en su rendimiento, productividad y aspectos de satisfacción personal.

Para el año 2016, en el Ecuador se registraron 843.745 empresas según datos del Directorio de Empresas y Establecimientos 2016 publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Del total de establecimientos registrados, el 7,5% tiene una clasificación de pequeña empresa, estas entidades por su configuración y presupuesto tienen menor probabilidad de analizar la situación de los factores psicosociales; sin embargo, por la exigencia en el cumplimiento de tareas no se ven exentas de sus potenciales efectos.

El crecimiento de los últimos tres años en Sumincogar, en las principales áreas que presentaron un incremento de contrataciones son: fuerza productiva y comercial. Estas áreas, por las funciones propias del cargo, se ven mayormente expuestas a diferentes tipos de riesgos.

Como alternativa de solución a los Riesgos Psicosociales se considera necesario realizar un diagnóstico que muestre el estado actual de la empresa, el mismo que servirá para realizar un plan de prevención para que la empresa pueda ejecutarlo posteriormente.

Por otra parte, la investigación que se realizó tiene un conocimiento previamente construido, puesto que forma parte de una estructura teórica ya existente y dentro del área de seguridad y salud ocupacional; existen varios estudios realizados que lo sustentan como, por ejemplo:

Según la Revista *Prevention World Magazine*, ésta describe algunos datos sobre riesgos psicosociales en España, uno de ellos es una encuesta Europea de Empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (...) Ahora bien, se tiene en cuenta que en esta Encuesta no se incluyen las empresas de menos de 10 trabajadores, los sectores agrícola, forestal y pesquero, el trabajo doméstico ni los organismos extraterritoriales; por tanto, resulta fácil entender que los datos respecto a España (...) (Sánchez, González, & Cassini, 2013, pág. 1).

En el Ecuador también se ha realizado algunos estudios referentes a los riesgos psicosociales, por ejemplo, en la Universidad San Francisco de Quito, un estudio relacionado a factores de riesgos psicosociales en la empresa SEPRONAC S.A. por la Ing. Alba Cabezas (2008), a continuación, un breve resumen de lo que trata:

La Ing. Cabezas (2008) dice que las inconsciencias legales existentes en el Ecuador para el control de empresas de vigilancia, hace que la presencia de riesgos de tipo psicosocial tengan una incidencia importante dentro de estas organizaciones. Este trabajo pretende determinar mediante la aplicación de una valoración científica en la empresa SEPRONAC Cía. Ltda., el diagnóstico de ciertos factores que empíricamente se consideran como presentes dentro de este sector.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Identificar los riesgos psicosociales para diseñar una propuesta de prevención en los colaboradores de SUMINCOGAR.

1.6.2. Objetivos específicos:

- Evaluar al personal con el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales emitido por el Ministerio del Trabajo en octubre del 2018.
- Analizar la situación actual de los factores psicosociales encontrados en la organización.
- Diseñar un programa de prevención de Riesgos Psicosociales, personalizado con el programa emitido por el Ministerio del Trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el Riesgo Psicosocial, “en Ecuador en su Constitución Política en el Artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica” (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 6).

Por tanto, 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.

A continuación, se presenta la sustentación teórica del estudio que se cree conveniente para el tema seleccionado.

2.1. Factores de riesgo

“Elemento o conjunto de elementos que estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador” (Solórzano, 2014, pág. 3), hace referencia a todo aquello que altera el bienestar físico y mental de cada colaborador dentro de la organización, por lo que afectaría a la productividad y al cumplimiento de objetivos y no es preciso atribuir a un solo elemento desencadenante sino a una serie de factores internos, que se encuentran en el mismo ambiente laboral, conjuntamente con los factores externos para poder brindar un diagnóstico y una pertinente solución.

2.2. Riesgo

“Posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la posibilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”. (Navarro, s.f., pág. 81).

Para clasificar los riesgos, no es posible hacerlo únicamente a partir de un solo enfoque, sino que existen diferentes posturas o formas y dependerá también del contexto en el que se desempeñe la Organización; para este estudio, se ha tomado la clasificación de varios autores y se los puede clasificar de la siguiente forma:

2.2.1. Riesgos físicos:

“Se caracterizan por no representar un peligro para la salud de las personas siempre que se encuentren dentro de ciertos valores óptimos y que produzcan una condición de bienestar en el trabajo” (Chinchilla, 2002, pág. 107). Dentro de este tipo de riesgo, se puede hacer una subdivisión: ruido, vibraciones, iluminación, ambientes térmicos y radiaciones. Dicha clasificación facilitará el control y la prevención del riesgo.

2.2.2. Riesgos mecánicos y locativos:

Los riesgos mecánicos son “el conjunto de elementos que pueden dar lugar a una lesión por el contacto con energía evidenciada a través de elementos tales como partes que estén en movimiento, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos” (Marquez Barrera, 2012, pág. 12), es toda aquella actividad que requiere la utilización de una herramienta, maquinaria o instrumento eléctrico o manual

por parte del colaborador, por esta razón se debe prevenir a través de capacitaciones para un correcto uso de cada material dicho anteriormente y así salvaguardar el bienestar del personal interno de las organizaciones.

Por otro lado, los riesgos locativos son “una de las más importantes causas de accidentes de trabajo, ya que constituyen una condición permanente de la labor, por lo tanto, las características positivas o negativas que posean son una constante durante toda la jornada laboral” (Mancera Fernández, 2008, pág. 1). Hace referencia a aquello que se encuentra en su entorno laboral que puede ocasionar algún riesgo o daño al colaborador que labora en ese espacio físico y de esto dependerá el nivel de bienestar, vulnerabilidad y sobre todo del grado de productividad que ejerza en sus funciones.

2.2.3. Riesgos químicos:

“Se derivan de las diversas propiedades de las sustancias, pero es la forma en que se manipulan, almacenan o transportan la que puede generar efectos adversos a la salud humana y al ambiente, así como provocar pérdidas materiales por incendios y explosiones” (Chinchilla, 2002, pág. 151). Es importante tener en cuenta la clase de productos químicos que pueden formar parte de este riesgo, como, por ejemplo: vapor, humo, polvo y gases, es decir, sustancias que ocasionen enfermedad a corto o largo plazo e incluso un extremo mayor como la muerte, por eso es importante tomar las precauciones.

2.2.4. Riesgos biológicos:

“Se presentan en ciertas actividades productivas y de servicios debido al contacto del ser humano con este tipo de contaminantes, su grado de peligrosidad dependerá de la capacidad de los microorganismos para provocar o no un efecto en la salud” (Chinchilla,

2002, pág. 189). Es importante saber las medidas de control, prevención y protección al colaborador ante los contaminantes expuestos en el medio ambiente.

2.2.5. Riesgos ambientales:

“La empresa tiene la obligación de proteger el medio ambiente de trabajo, pero también el medio ambiente en general” (Morato, 2009, pág. 1), no solo se debe tener en consideración la salud de los colaboradores, sino también proteger al medio ambiente, ya que es parte de la responsabilidad de la organización. Usualmente este tipo de riesgos se pueden desarrollar en organizaciones que utilizan materiales y procedimientos que exponen el ambiente interno y externo, lo importante es cumplir con las normativas de seguridad y mantenerse en constantes capacitaciones para prevenir daños mayores posteriormente.

2.2.6. Riesgo Tecnológico:

“Probabilidad de que un objeto, equipo, material, proceso, sustancia o un fenómeno debido a la interacción de estos, ocasione un número determinado de consecuencias a la salud, la economía, el medio ambiente y el desarrollo integral de un sistema” (Araujo, 2013). Hoy en día, es un tema que está en auge debido al desarrollo y a la creación de la necesidad de su utilización en las organizaciones, que si bien es cierto facilita la realización de las actividades y tareas, pero por otra parte genera un mayor porcentaje de riesgos.

2.2.7. Riesgo Ergonómico:

“Condiciones del trabajo que determinan las exigencias físicas y mentales que la tarea impone al trabajador, y que incrementan la probabilidad de que se produzca un daño” (Istas, 2015). Así pues, el objetivo es velar por el ambiente de los colaboradores que sea el óptimo para evitar cualquier tipo de daño en su salud, es decir, adecuar los productos, herramientas, espacios y el entorno en general del trabajo a las necesidades y capacidad de los colaboradores.

2.2.8. Riesgos psicosociales:

A continuación, se los describe de manera más detallada, por ser los riesgos de esta investigación. Algunos conceptos:

“Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, pág. 3), es decir, que dichos riesgos aparecen y perturban los privilegios fundamentales planteados por la normativa legal nacional e internacional, puesto que tienen, además, influencias externas a la organización. A estos riesgos se enfoca este proyecto.

Por otra parte, “en los riesgos psicosociales no se tiene un sentido de jerarquía o importancia, pues una persona puede sufrir alguno de ellos y ser afectada muy profundamente o ser una <<persona funcional>>, es decir, vivir con ese problema y de alguna manera el daño no será totalmente profundo” (Mercado, 2012, pág. 15).

También es importante mencionar las OHSAS 18001 en las que se abordan los riesgos desde una perspectiva laboral, para tomar control sobre la Seguridad y Salud Ocupacional de los colaboradores y sus objetivos, la misma menciona varios conceptos de algunos factores de riesgo, uno de ellos es los riesgos psicosociales que “relacionan el

ambiente de trabajo con las condiciones de la organización y las necesidades, hábitos y otros aspectos personales del trabajador. Hablamos por ejemplo de los turnos de trabajo inestables, ritmos de trabajo impuestos” (OHSAS, 2015), es decir, que son los elementos internos y externos que conforman a cada organización pública o privada, que pueden desencadenar en un riesgo psicosocial. Dependerá del contexto en el que se desempeñe la institución y el colaborador para prevenir, diagnosticar e intervenir en dicho riesgo.

2.3. Factores de riesgo psicosocial

Cuando se habla de factores de riesgos psicosociales concierne a “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (OIT, 2013, pág. 1). Si bien es cierto, el estrés es uno de los factores que pertenece a los riesgos psicosociales, es uno de los desencadenantes hacia otros factores; las condiciones en las que está inmerso el colaborador serán variables y dependerá de la persona, la organización, cultura y clima organizacional y el estilo de afrontarlas.

Así mismo, según algunos autores del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, Departamento de Salud Pública, en la Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, mencionan que “desde la década de los noventa, se definía ya a los factores psicosociales como toda condición inadecuada (organización, medio ambiente, satisfacción en el empleo, capacidades del trabajador, etc.) presente en las áreas laborales y su interacción con ellos, que de alguna manera pueden llegar a afectar la salud de los trabajadores” (Aranda, Pando, Salazar, Torres, & Aldrete, 2012, pág. 46).

Por otra parte, según Gil-Monte en la Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, dice que “los factores psicosociales son condiciones presentes en

situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Gil-Monte, 2012, pág. 238).

Los riesgos psicosociales en la actividad laboral cotidiana pueden estar ocasionados por una alteración en:

- a) **Características de la tarea:** cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- b) **Características de la organización:** variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- c) **Características del empleo:** diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- d) **Organización del tiempo de trabajo:** duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

(Gil-Monte, 2012, pág. 238)

Finalmente, es preciso mencionar la Norma Técnica Ecuatoriana *DSST-NT-25*, la misma que facilita información relacionada con las diferentes dimensiones psicosociales. En dicha norma técnica utiliza la siguiente clasificación para un mejor entendimiento sobre:

- **Factores Psicosociales Laborales:** Conjunto de percepciones y experiencias del empleado; interacciones en el trabajo, su medio ambiente, satisfacción, necesidades, cultura y situación personal.

- **Factores Psicosociales de Riesgo:** Condiciones organizacionales que poseen elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud física y psicológica del trabajador
- **Riesgos Psicosociales:** “Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”.

(Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 3).

2.3.1. Notas Técnicas de Prevención

Al ser este tema de poca data en el Ecuador, se analizará la normativa española de riesgo psicosocial, en donde, se encuentran varias Notas Técnicas de Prevención – NTP que son requeridas al momento de analizar dicha problemática. A continuación, una breve descripción de algunas de las NTP relacionadas al riesgo psicosocial.

En la NTP 926 “Factores psicosociales: metodología de evaluación”, se mencionan varios aspectos importantes que influyen en los factores de riesgo psicosocial uno de ellos es “las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino también sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 1), es decir, que la organización debe involucrarse con sus colaboradores en todo sentido ya que está expuesta a cualquier tipo de riesgo y debe intervenir por el bienestar común.

Por otra parte, la NTP 856 “Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales”, trata sobre la correlación entre las competencias técnicas y conductuales en las organizaciones, así pues “para una efectiva aplicación de la psicología laboral se necesita desde el principio, de una visión y actuación integradora, que debe nutrirse de la investigación social, de la reflexión y del análisis multidimensional y multidisciplinar” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010, pág. 2). Es importante

que exista no solo un conocimiento práctico a partir de la experiencia, sino también un conocimiento teórico aplicable a cada situación organizacional. Por otra parte, también es importante que haya la participación de toda la organización; es decir, áreas técnicas, administrativas, operativas, entre otras; para lograr así una visión global y específica de cada situación que se presente.

Así también la NTP 603 “Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social”, es un modelo planteado por Karasek y Johnson en el que se detalla diferentes dimensiones e interacciones a las que se encuentra expuesto un colaborador dentro de una organización. Es importante mencionar que este modelo se diferencia de otros modelos ya que “la característica esencial de un ambiente de trabajo estresante es que simultáneamente plantee exigencias y limite (SIC) las capacidades de respuesta de la persona. Así que un ambiente de trabajo estresante crea, per se, el desequilibrio entre demandas y respuesta” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001, pág. 2). Es decir, que dicha correlación entre lo que requiere la institución y la condición del colaborador crea diferentes situaciones en la salud física, mental y en el comportamiento.

Además, para una oportuna intervención es necesario evaluar al área o de ser el caso a toda la organización, la NTP 443 “Factores psicosociales: metodología de evaluación” dice que “tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Este método evalúa aquellos aspectos que se han destacado por su capacidad” (Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales España, 2013, pág. 1), es decir, que se utilizarán herramientas correspondientes según el método escogido y según la problemática que se presente.

Por su parte, el tema relacionado a seguridad y salud en el trabajo lo trata la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio

Rector del Trabajo, la que menciona que << “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador”(…) hay obligaciones, derechos y deberes de cumplimiento técnico - legal en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de velar por la integridad físico – mental de los trabajadores>> (Ministerio del Trabajo, 2019).

Por otra parte, dentro del marco legal relacionado al tema mencionado anteriormente que es la implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo se ampara en “el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales” (Ministerio del Trabajo, 2019).

Así también, el Ministerio de Trabajo cuenta con un listado de archivos tales como: formatos y guías, programas, normativa legal tales como: acuerdos internacionales, leyes nacionales, decretos ejecutivos, acuerdos ministeriales, normativa técnica INEN, convenios internacionales. La Normativa técnica INEN mencionada anteriormente como normativa legal son vigentes para el país y son similares a las notas técnicas de prevención del INSHT, cumpliendo la misma función. Los archivos tienen acceso a todo el público, según la necesidad de la investigación o proyecto a realizar. A continuación, se mencionará cierta normativa legal relacionada con el tema de estudio.

Según el Acuerdo Ministerial 135 Registro Oficial 104, en el Art. 389 de la Constitución de la República del Ecuador, dice que se debe “fortalecer en la ciudadanía y en las entidades públicas y privadas capacidades para identificar los riesgos inherentes a sus respectivos ámbitos de acción, informar sobre ellos, e incorporar acciones tendientes a reducirlos” (Ledezma, 2017, pág. 2), es decir, que a través de la entidad reguladora y de

cada organización se debe intervenir para poder mejorar y buscar el bienestar individual y común.

Por otra parte, el Art. 52 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, determina que “(...) el Ministerio del Trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia” (Ledesma, 2017, pág. 2).

Es importante mencionar también, la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III –Art. 11 Literal b) “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” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 2). Esta normativa legal hace referencia a las evaluaciones y al constante monitoreo que debe tener cada organización para el respectivo diagnóstico e intervención.

2.3.2. Organización del trabajo

Al referirse a esta temática, la NTP 499 bajo el título “Nuevas formas de organizar el trabajo”, establece que la organización que aprende se involucra directamente con el trabajador, ya que se refiere a su forma de trabajar, métodos que utiliza para alcanzar los diferentes objetivos que se hayan planteado, es decir, “las nuevas formas de organización del trabajo son, entre otras cosas, un reto para los especialistas en prevención de riesgos. Éstos se ven obligados a estudiarlas, para conocer las posibles repercusiones en la salud”

(INSHT, 2013, pág. 1), dependerá mucho de la personalidad y formación de cada colaborador y de la organización a la que pertenezca.

Por otro lado, la labor o actividad que se desempeñe en la organización para cumplir los objetivos y misiones de cada cargo tiene que facilitar la participación y comunicación con los colaboradores, ya que influirá en la seguridad, calidad y productividad en el trabajo. Existen varios factores que se pueden involucrar en la organización del trabajo; a continuación, se explicarán 2, pero aparecen varios más.

- **Una visión compartida:** Es necesario que los empleados interioricen que es la gestión de su propio conocimiento lo que va a proporcionar a la empresa la ventaja necesaria para sobrevivir en el mercado. Esto a su vez crea el sentido de urgencia necesario para los continuos cambios y movimientos.
- **La ambición de conocimiento:** La organización debe aprender a adaptarse a las exigencias cambiantes del mercado y del sistema social y político. El aprendizaje continuo es la característica que marca la diferencia en este modelo organizacional y que le permite sobrevivir en el mercado.

(INSHT, 2013, pág. 2).

2.3.3. Automatización del trabajo

“El desarrollo del trabajo ha dado lugar en muchos casos a procesos de trabajo en los que la participación del trabajo (SIC) se reduce a labores de supervisión; el trabajo lo hacen las máquinas” (Campos, 2008, pág. 132). A pesar de que esta nueva invención ha generado facilidad en realizar ciertas actividades o que el resultado se logra de forma más rápida, esta situación, genera una total dependencia a la automatización por parte de los colaboradores, por lo que se ha perdido la práctica en algunas actividades y por otro lado, al reemplazar las máquinas o herramientas por el trabajo mecánico, se ha generado un

nivel de desempleo, lo que podría perjudicar a la productividad del colaborador al generar inseguridad por la inestabilidad que se produce dentro de las organizaciones al priorizar las máquinas.

2.3.4. Relaciones interpersonales

“Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo” (Prócel, 2012, pág. 1). En una organización y en cualquier ámbito personal, el ser humano no puede estar aislado, necesita la relación e interacción con otras personas, es por eso que las relaciones interpersonales dentro de una organización es muy importantes; es necesario mantener el tipo de relación que tiene ya sea de una manera formal o informal con sus compañeros.

2.3.5. Carga de trabajo

Según la NTP 926 es: “Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo”, (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 2). Por lo tanto, se puede decir que cuando existe un exceso de actividades en el rol o cargo que está ejerciendo, ya sea cuantitativa o cualitativamente, es cuando se produce dicho exceso. Así pues, este factor de riesgo valora la carga de trabajo tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Presiones de tiempos: depende de la asignación de tareas y la rapidez con la que ejecuta el trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en situaciones específicas.
- b) Esfuerzo de atención: es la intensidad y el esfuerzo de atención que requiere una actividad o múltiples actividades para ser ejecutadas y obtener las respuestas adecuadas según el objetivo a cumplir.
- c) Cantidad y dificultad de la tarea: es la cantidad de actividades que deben cumplir los trabajadores a diario en base a la dificultad que corresponda a cada acción a cumplir. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012).

2.3.6. Autonomía

“Condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 2), esto quiere decir que el colaborador cuenta con el suficiente criterio para realizar sus funciones por cuenta propia y para cumplir con los objetivos previamente establecidos. Por ello la Autonomía podría subdividirse en dos aspectos:

Autonomía temporal: aquella que hace referencia a la libertad que tiene cada funcionario sobre los procedimientos de manera transitoria sobre la carga de trabajo, los descansos, ritmo, tiempo libre para situaciones personales, entre otras.

Autonomía decisional: el trabajador puede tomar decisiones sobre las tareas a realizar, reparto, alternativas de métodos y técnicas, resolución de problemas, entre otros.

2.3.7. Tiempo de trabajo

Según la NTP 455 es: “el número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extra laboral” (INSHT, 2013, pág. 1), es decir, que dependerá no solo del horario establecido por la ley, sino también del tiempo de dedicación a la actividad laboral, duración, distribución y frecuencia con la que se realice. Incluye varios aspectos como: turnos, pausas activas o descansos, horarios y trabajo nocturno.

Por otra parte, la vida extralaboral hace referencia al ámbito personal y social de cada colaborador que al tener exceso de número de horas trabajadas se ve afectado en forma negativa.

2.3.7.1. Trabajo a turnos que incluye el horario nocturno

La OIT lo define como “(...)todo trabajo que se realice durante un período mínimo de siete horas consecutivas, que comprenda el intervalo entre media noche y las cinco de la mañana y que sea determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones empresariales y de trabajadores o por medio de convenios colectivos” (Nogareda, Nogareda, & Solórzano, 2013, pág. 16).

Por otra parte, el trabajo nocturno requiere de más cautela que el diurno, porque se realiza en horas de descanso; esto podría ocasionar accidentes o incidentes de trabajo. El colaborador debe comprometerse de tal forma que su salud no se vea perjudicada al realizar dicha actividad.

2.3.7.2. Trabajo en sábados, domingos o días festivos

“Esta situación laboral es cada vez más habitual, bien sea de manera ocasional o puntual, por ejemplo, en determinadas fechas del año, bien de forma continuada, puede tener una gran repercusión en las relaciones familiares y sociales” (Nogareda, Nogareda, & Solórzano, 2013, pág. 26). Es importante mencionar que cada colaborador tiene dos días de descanso establecidos por la ley competente, dicho tipo de trabajo debe tener un mutuo acuerdo y funcionar bajo parámetros legales.

2.3.8. Demandas Psicológicas

Acogiendo el instrumento F-Psico, en la NTP 926 se sostiene que “las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 2), es decir, son todas aquellas actividades en las que se encuentra involucrado cada colaborador y pone en práctica sus habilidades y competencias. Por otra parte, al ser una acción diaria, se ven inmersas las emociones intrapersonales, mismas que deben ser manejadas por cada uno.

2.3.9. Variedad/contenido

“Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 3), es el sentido que tiene el trabajo y el reconocimiento que recibe

por parte de sus pares y sus superiores. A continuación, un listado que ejemplifica la variedad de contenido:

- Realización de tareas cortas y repetitivas.
- Trabajo monótono y rutinario. No permite la aplicación de conocimientos, toma de decisiones, etc., provocando insatisfacción.
- Desconocimiento sobre el cuál es la participación de su trabajo en el funcionamiento de la empresa.
- Tareas carentes de significado para el trabajador.
- Complejidad y variedad de tareas no ajustadas a los conocimientos y destrezas.
- Incremento de la carga de trabajo: más tareas, igual o menos tiempo para realizarlas, reducción de plantilla. Incremento de fatiga.
- Cambio periódico de puesto de trabajo: deterioro de las relaciones personales y sociales entre los trabajadores.

(Observatorio de riesgos psicosociales UGT, 2012, pág. 1).

2.3.10. Participación/Supervisión

Otro de los factores de riesgo psicosocial es el que: “Recoge el control que la persona ejerce sobre su trabajo y el que la organización ejerce sobre la persona. Se consideran los niveles de implicación, intervención y colaboración que cada persona mantiene con distintos aspectos de su trabajo” (Instituto de Recursos Naturales y Arbología de Sevilla, 2018, pág. 23). El nivel de supervisión dependerá del cargo que ocupe el colaborador, tomando en cuenta la jerarquización con la que se maneje cada organización. Por otro lado, la participación es el nivel de entrega y asistencia que brinda a los diferentes aspectos de su trabajo.

“En la relación entre el hombre y el puesto de trabajo intervienen múltiples factores, que determinan la situación de trabajo y que constituyen el origen de muchas de las situaciones de riesgo que se persigue evitar” (Gómez, 2016, pág. 27).

La intervención de los factores psicosociales es multidisciplinaria, uno de los autores, Blas Gómez (2016), identifica 5 grupos de riesgo:

1. Las condiciones de seguridad

Condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad: elementos móviles, cortantes, electrificados, combustibles, etc. Es decir, máquinas y herramientas, equipos de transporte, instalaciones eléctricas o sistemas contra incendios, por ejemplo.

2. El medio ambiente físico de trabajo

Condiciones físicas del medio ambiente de trabajo: ruido, vibraciones, iluminación, temperatura y humedad, radiaciones, etc.

3. Los contaminantes químicos y biológicos

Agentes, sustancias o productos contaminantes químicos y biológicos que pueden estar presentes en el medio ambiente de trabajo.

4. La carga de trabajo

Exigencias, tanto físicas como psíquicas, que la tarea impone al individuo que la realiza: esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc., asociados a cada trabajo.

5. La organización del trabajo

Factores debidos a la organización: división del trabajo, distribución horaria, velocidad de ejecución, relaciones interpersonales, etc.

2.4. Clasificación del riesgo psicosocial

La clasificación de los factores de riesgos psicosociales puede ser variada y extensa, cada una de ellas con su enfoque, necesidad o requerimiento. A continuación se detallará “(...) los más reconocidos como tales y algunos otros que tienen un cierto consenso como riesgos importantes en el ámbito laboral y a los que se reconoce importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores” (Moreno & Báez, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2012, pág. 23).

➤ **Estrés**

“Está determinado por la organización del trabajo, el diseño y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades (...) y las habilidades de un trabajador para enfrentar dichas exigencias” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 2). Por otra parte, el estrés es un estado en el que se vinculan las emociones, el comportamiento en las diferentes situaciones que se presenten en la jornada laboral y en la vida personal de cada uno.

Este tipo de resultados se evidencian cuando las expectativas no coinciden con la cultura organizacional de una empresa y cuando el porcentaje de productividad comienza a decaer mientras los objetivos no se pueden cumplir como fueron planteados en un inicio. No solo se lo puede vincular con el entorno laboral, sino también con el entorno social en el que se desenvuelve a diario, ya que es un factor con gran influencia sobre las personas.

➤ **Violencia**

La OMS (2014) la define como: “El uso intencional de fuerza o poder físico, de hecho, o amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos o privaciones” (pág. 1). Es uno de los riesgos psicosociales más importantes, ya que en la actualidad puede ser una nueva forma o estilo de vida, en ciertas zonas urbanas o conflictivas.

Ahora bien, este factor no solo aplica en la cotidianidad externa de las personas sino también se puede evidenciar casos dentro de las organizaciones en las acciones o conductas que se alejan de la cultura organizacional, de los derechos y de lo que socialmente es aceptado, es decir, cuando el bienestar del colaborador es amenazado o humillado.

Por otra parte, no hay un solo tipo de violencia ni nivel, por lo que puede ser física, verbal o psicológica o ir una acompañada de la otra con una intensidad diferente; razón por la cual es pertinente mantener una constante comunicación con los colaboradores para velar por la seguridad e integridad de cada uno.

➤ **Acoso laboral**

Se puede decir que es todo comportamiento de forma constante que se pueda verificar y demostrar sobre un colaborador por parte del empleador o un compañero de la organización de la que forme parte, el mismo que se enfoca en infundir miedo, intimidación y angustia, creando así inestabilidad, inseguridad y disminución en su productividad.

Por otra parte, esto puede provocar que la persona se desvincule de la institución ocasionando daños psicológicos e incluso físicos. Así pues, dicho riesgo psicosocial tiene diferentes modalidades, como, por ejemplo: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección, entre otras (López, 2012, pág. 13). Es así como, el agresor usualmente tiende a negar que realiza dicha acción lo que complica tomar medidas ante la problemática, puede llegar a consecuencias extremas como el suicidio de la víctima.

2.5. Consecuencias del riesgo psicosocial

En la actualidad se enumeran una serie de consecuencias como desencadenadas del riesgo psicosocial. A continuación, se explicarán algunas de ellas.

➤ **Burnout o 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” (Moreno & Báez, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2012, pág. 43). Se lo toma en cuenta como riesgo laboral debido a la extensión que alcanzan las diversas consecuencias en el colaborador, en la organización y en la poca preocupación legal que tiene dicho síndrome.

No se manifiesta de la misma forma en todas las personas; dependerá mucho de la personalidad y formación, ya que diferentes personas pueden desempeñarse en el mismo cargo y tener las mismas funciones, pero no quiere decir que sean propensos a sufrir el mismo desgaste.

Así también, es importante que cada organización tenga en cuenta dicha problemática y tomar medidas preventivas según el tipo de desgaste que presente la persona ya que la intervención no será la misma, y es fundamental velar por la seguridad y bienestar de los colaboradores.

➤ **Mobbing**

Según la NTP 476, se define al mobbing como el hostigamiento psicológico en el trabajo, “(...) no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los individuos” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2013, pág. 3).

Los aspectos mencionados anteriormente según la NTP son importantes ya que se relacionan uno con otro y no pueden estar aislados, es decir, que las relaciones interpersonales influyen de manera positiva o negativa en el desempeño de cada

individuo. Cuando un colaborador no se encuentra en óptimas condiciones no se podrá desempeñar favorablemente y viceversa, si se encuentra en un ambiente laboral en donde se puede sentir cómodo y seguro, los resultados serán positivos.

El mobbing tiene una alta influencia en la salud física y sobre todo mental del trabajador por otra parte, a pesar de que existan varias causas las principales podrían ser envidia, celos de los demás colaboradores, no pertenecer a uno u otro subgrupo específico lo que genera dicho malestar.

Según Cadavid, Bernal y Alzate en la Revista electrónica Psynex, esta problemática puede traer consecuencias individuales, sociales y organizacionales; se puede clasificar de la siguiente forma:

- **Entorno social y familiar:** se comienzan a presentar tensiones y conflictos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de sus vínculos sociales, estigmatización social, aislamiento social, inadaptación social, entre otras consecuencias.
- **Ámbito Organizacional:** las principales consecuencias son la disminución de productividad, compromiso y motivación, ausentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, mayor rotación del personal, ganas de dejar su puesto de trabajo, costos de producción más elevados y reducción forzada de la jornada laboral. (Cadavid, Bernal, & Alzate, 2016, pág. 3).

➤ **Enfermedades psicosomáticas**

El síntoma que aparece frente a una situación estresante puede tratarse de uno en específico que tenga una causa biológica y no que el factor estresante determine dicho síntoma. Por ejemplo: una persona puede tener caída del cabello, causado por un factor

estresante y aumentar dicha sintomatología por la herencia genética hasta sufrir “alopecia”.

Por otra parte, puede o no producir consecuencias biológicas o fisiológicas lo que genera problema al formar cualquier tipo de diagnóstico funcional o terapéutico y dependerá de cada persona, ya que no hay un patrón establecido.

Según el Dr. González, en la Revista Psiquis se puede extraer cinco referencias diferentes para comprender dicho trastorno. A continuación, se detalla:

- 1. Psicogenicidad.** La etiología de la afección radica en factores psicológicos, emocionales, o caracterológicos. Esta definición implica una relación de causa a efecto entre ciertos factores psicológicos y una enfermedad determinada.
- 2. Alteración funcional.** Son perpetuaciones inapropiadas de reacciones orgánicas que sirvieron, en su momento, para adaptarse o protegerse frente a algún estrés vital. Tanto en el proceso de conversión, como en el proceso psicósomático, pueden llegar a superarse los límites establecidos para el síntoma funcional, por ejemplo, de atrofia de los músculos servidores de una función y estructura cuestión de fineza en nuestros métodos de observación.
- 3. Influencia psicológica.** Requerimiento etiológico, y se considera como psicósomática toda enfermedad cuyo curso pueda ser influido de manera importante por factores psicológicos.
- 4. Especificidad.** Cuando se asocia con una constelación específica de variables psicológicas, sostiene que un afecto, crónicamente reprimido a causa de un conflicto psíquico, induce modificaciones persistentes de la actividad nerviosa vegetativa.

5. Multicausalidad y fracaso de las defensas. Al mismo tiempo que el organismo extrae de su medio ambiente los materiales necesarios para su conservación y desarrollo, sufre también una serie de influencias desestabilizadoras.

(González de Rivera, 2002, págs. 1-2).

En la actualidad hay más de una definición y clasificación para las enfermedades psicósomáticas, el DSM-V (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales) y en el CIE-10 (Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud), son el material de apoyo de psicólogos y psiquiatras, en estos manuales se puede encontrar la definición, clasificación e interpretación de los trastornos mentales y del comportamiento que son uno de los mayores problemas de la salud mental.

Según el DSM- V, “la somatización se describe como la tendencia a experimentar y manifestar el malestar psicológico a través de quejas somáticas. La presencia de una somatización no excluye una patología orgánica, ya que mecanismos psicogenéticos pueden agravar o cronificar una dolencia médica” (Sánchez & Barrio, 2012, pág. 1).

Se puede clasificar en diferentes trastornos relacionados a la depresión, ansiedad, entre otros por otra parte, según los factores de riesgo y pronóstico pueden ser:

Temperamentales: El rasgo de la personalidad de afectividad negativa (neuroticismo) se ha identificado como un factor de correlación/riesgo independiente de un gran número de síntomas somáticos. La comorbilidad con la ansiedad o la depresión es frecuente y puede agravar los síntomas y el deterioro.

Ambientales: El trastorno de síntomas somáticos es más frecuente en los individuos con escasa escolarización de educación y bajo nivel socioeconómico, y en aquellos que han experimentado recientemente eventos estresantes en sus vidas.

Modificadores de curso: Los síntomas somáticos persistentes se asocian con determinadas características demográficas (el sexo femenino, más edad, escasa escolarización, un nivel socioeconómico bajo, el desempleo), con los antecedentes de abuso sexual u otra adversidad en la niñez, con una enfermedad física crónica concomitantes o trastornos psiquiátricos, estrés social y con factores de reforzamiento social y factores cognitivos. (American Psychiatric Association, 2013, pág. 313).

➤ **Suicidio**

“Acto de matarse en forma voluntaria y en él intervienen tanto los pensamientos suicidas (ideación suicida) como el acto suicida en sí” (Gutiérrez, Contreras, & Orozco, 2006, pág. 67), es decir, que es el acto premeditado que una persona lo lleve a la muerte. Existe más de una forma de quitarse la vida, es importante indagar cuales fueron, como ingerir medicamentos, accidentes de tránsito, uso de armas, varios trastornos psicológicos que influyen en dicha decisión. Las personas que pretenden suicidarse con frecuencia tratan de alejarse de una situación de su vida privada, laboral y social que parece imposible de tratar.

En el suicida se detectan diferentes actos tales como:

- a) Actos fatales o suicidio consumado.
- b) Intentos de suicidio altamente letales, aunque fallidos, con intención y planeación del suicidio.
- c) Intentos de baja letalidad, generalmente asociados a una situación psicosocial crítica. (Gutiérrez, Contreras, & Orozco, 2006, pág. 68) .

➤ **Karoshi**

“Significa muerte por exceso de trabajo en japonés, los estudios realizados han reportado que los accidentes cerebrovasculares, infartos cerebrales, insuficiencia cardíaca aguda, entre otros, tienen relación con la sobre carga de trabajo y poco tiempo para el reposo” (Martínez & Hernández, 2005, pág. 342), es decir, existen varias consecuencias negativas que influyen en dicho factor que desencadenan en el suicidio, mencionado en el punto anterior. Es trascendental que se tome medidas correctivas no solo a nivel organizacional sino también en la vida fuera de las actividades cotidianas para disminuir las estadísticas a nivel mundial de “Karoshi”.

2.6. Evaluación de riesgos psicosociales

Ante los riesgos psicosociales en la actualidad es pertinente tomar en cuenta cómo prevenirlos o solucionarlos. La NTP 702 sugiere “la evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2013, pág. 1).

Por otro lado, según el Ministerio de Relaciones Laborales en el año 2013, en su documento denominado “FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES” dice que para realizar la evaluación de dichos riesgos se puede ocupar más de un instrumento y método para poder medirlos:

“la aplicación de un instrumento, por bueno que sea, no constituye un diagnóstico de los factores de riesgo laboral en una empresa. La evaluación de los factores de riesgo laboral son un proceso más extenso que la aplicación de un instrumento o escala” (Factores y Riesgos Laborales., pág. 6).

2.6.1. Fases e identificación de los factores de riesgo

Según la NTP 702, dice que la Evaluación de los Factores Psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. Se pueden distinguir las siguientes fases:

- a) Identificación de los factores de riesgo.
- b) Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- c) Planificación y realización del trabajo de campo.
- d) Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- e) Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- f) Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2013, pág. 2).

Es indispensable que se tome en cuenta desde el inicio del estudio la metodología y técnicas que son oportunas para obtener los resultados que se espera, ya que cada estudio tendrá diferentes perspectivas, objetivos y alcances, así pues, dependerá del investigador al escoger la herramienta.

Finalmente, el análisis de los resultados y elaboración del documento de la evaluación son necesarios para poder interpretar los resultados y tener una idea global de lo que se ha realizado durante todo el estudio y de ser el caso se dará un diagnóstico.

2.6.2. Identificación de Dimensiones Psicosociales

“Las dimensiones que intervienen en los factores de riesgo son aquellas condiciones aptas para ser evaluada en una empresa y que intervienen en la percepción del

comportamiento humano; es por esto que debe utilizarse un instrumento para tal fin” (Soler, 2016, pág. 7).

A medida que el mundo empresarial progresa el ser humano se adapta al medio, sociedad y tecnología, por lo que su percepción y comportamiento no serán las mismas, sino dependerá de la persona, del tipo de empresa a la que pertenezca y del estrato social con el que se sienta identificado.

Para la identificación de las diferentes dimensiones psicosociales, es necesario recordar que “el mundo laboral ha sido impactado por el fenómeno de globalización económica y desarrollo de la ciencia y tecnología, ha influido en el surgimiento de nuevos factores de riesgo psicosocial considerados peligrosos” (Ministerio de Relaciones laborales, 2013, pág. 1). Por tanto, la situación que atraviese cualquier colaborador es directamente proporcional a su trabajo, esto quiere decir que, a **mayor** beneficio que reciba, **mayor** nivel de estrés y responsabilidad tendrá.

A continuación, se detallarán dos dimensiones psicosociales, que se ha considerado las más importantes.

2.6.2.1. Intralaborales:

“Los riesgos psicosociales intralaborales (...) corresponden a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar” (Terán & Botero, 2012, pág. 97), es decir, que dicha dimensión es todo lo relacionado con la gestión de cada organización y de cada colaborador con sus actividades, clima y cultura organizacional, grupos o áreas de trabajo, horarios de trabajo, entre otros factores propios de cada empresa.

2.6.2.2. Extralaborales:

“El trabajador no puede verse como un ser “fragmentado” ya que sobre él influyen diferentes condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las actividades desarrolladas en el tiempo libre y su interacción social especialmente en el ámbito familiar” (Romero, Beleño, Ucros, Echeverría, & Lasprilla, 2016, pág. 4).

Dichas dimensiones por el contrario hacen referencia a todo lo que este fuera de la organización y no se relaciona con sus actividades laborales, por ejemplo: actividades extracurriculares, deportes, entre otros que dependerá de la personalidad de cada colaborador.

2.6.2.3. Personal:

Por otro lado, según Gloria Villalobos, el estrés se maneja como otra dimensión relacionada a la situación del individuo. Esta dimensión se denomina Personal, ya que hace referencia a todas aquellas relaciones personales, sociales, de amistad en las que se desarrolla cada colaborador, dependerá también de cada uno.

2.6.3. Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo Ecuador

Para este estudio, se tomará en cuenta la encuesta desarrollada por el Ministerio del Trabajo, planteada en octubre del 2018, el “Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales”, instrumento mismo que posee una guía de aplicación en la que define cada uno de los factores de riesgo psicosocial:

- **Carga y ritmo de trabajo:** conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.

- **Desarrollo de competencias:** oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

- **Liderazgo:** características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, entre otras.

- **Margen de acción y control:** medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).

- **Organización del Trabajo:** contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

- **Recuperación:** tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.

- **Soporte y Apoyo:** acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.

Adicionalmente la herramienta, menciona “Otros puntos”, entre los que identifica:

- **Acoso discriminatorio:** Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de

nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

• **Acoso laboral:** Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.

• **Otros puntos importantes:**

- Acoso sexual: Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
- Adicción al trabajo: Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial (SIC) es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
- Condiciones del Trabajo: Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
- Doble presencia (laboral – familiar): Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.

- Estabilidad laboral y emocional: Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
- Salud auto percibida: Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza.

2.7. Programa de Prevención

“Es un conjunto coherente de acciones encadenadas y construidas a partir de una evaluación de necesidades, buscando la creación o adaptación de actividades dirigidas al cumplimiento de los objetivos realistas trazados como metas del programa a implementar” (Romero, Zárate, & Zorzer, 2009, pág. 8). Dependerá del tipo de programa que se realice, ya que las herramientas y diferentes insumos no son predeterminados sino son adaptables al estudio a realizar.

En este proyecto, se escogió la plataforma del Ministerio de Trabajo para cumplir con las leyes actuales, la misma que consta de diferentes herramientas.

A continuación, se explicará la guía de uso:

2.7.1. Programa de prevención de Riesgos Psicosociales emitido por el Ministerio de Trabajo

Es un documento de fácil acceso que se lo puede encontrar en internet, consta de 21 hojas, detallando: cómo se realizó el estudio, parámetros estadísticos, aplicación e interpretación. Por otra parte, es importante acceder a todas las herramientas, como: matriz del programa de prevención, matriz de ingreso de datos para obtener resultados cuantitativos y la guía mencionada anteriormente.

Para el Ministerio de Trabajo “la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales tiene por objetivo dar conocer los lineamientos para el desarrollo e implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales conforme a los parámetros y formatos establecidos en el país” (Ministerio del Trabajo, pág. 6). Este programa de prevención busca la equidad de oportunidades, prevenir riesgos no solo en entidades públicas, sino también a las empresas privadas y velar por el bienestar de los colaboradores.

Por otra parte, “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” (Ministerio del Trabajo, pág. 7).

Anteriormente se mencionó a la matriz del programa de prevención, la misma que consta de diferentes insumos, tales como:

- ✓ Datos: son todos aquellos datos informativos de cada organización o institución para las respectivas revisiones según la normativa vigente.
- ✓ Objetivos: general y específico relacionados con la actividad a realizar según el riesgo psicosocial que se ha encontrado.
- ✓ Indicadores: que ayuden a medir lo evaluado o establecido a través de numeradores y denominadores, mismos valores que se deberán cumplir según lo establecido.
- ✓ Porcentaje de avance: dicho apartado dependerá del encargado de la organización en verificar el estado en el que se encuentren las actividades planteadas.
- ✓ Medios de verificación: son todas aquellas herramientas e instrumentos que ayuden a controlar el cumplimiento.

- ✓ Presupuesto y responsable: estos insumos al igual que el porcentaje dependerá de la empresa, su cultura y gestión organizacional, a pesar de que se pueden sugerir varias alternativas. La decisión final será de los encargados.
- ✓ Programación anual: es el inicio y fin que se propone que durará dicha actividad, se debe tomar en cuenta la complejidad, frecuencia y tipo de actividad que se realizará para la duración no solo del programa propuesto, sino de cada actividad.

CAPITULO III

MARCO CONCEPTUAL

A continuación, algunos de los conceptos que se ha considerado como más relevantes para desarrollar:

- **Accidente:** “aquella lesión corporal que sufre el trabajador/a por cuenta ajena como consecuencia del trabajo que realiza. La jurisprudencia mediante sentencias repetidas ha venido ampliando el término a las lesiones psíquicas también” (Fernández, Pérez, Menéndez, & Lázara, pág. 10).
- **Daño:** “el daño profesional es la consecuencia de las alteraciones de los factores determinantes del trabajo que llegan a romper el equilibrio necesario del trabajador. Desde otro punto de vista, la podríamos considerar como la materialización de los distintos riesgos profesionales” (Gea-Izquierdo, 2017, pág. 12).
- **Ejercicio lúdico:** “El juego crea un ambiente ameno, donde las personas se expresan más libremente y sin inhibiciones, son una forma de dinamizar ese momento y atraer su atención, no solo para la diversión, sino también para el aprendizaje” (Ochoa, 2012, pág. 16)
- **Factor de riesgo:** “La OMS, 2002, lo considera como cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. En términos epidemiológicos se les identifica como las circunstancias que aumentan las posibilidades de una persona para contraer algún tipo de enfermedad” (Uribe, 2016, pág. 38).
- **Incidente:** “según el INSHT, es cualquier suceso no esperado ni deseado que NO dando lugar a pérdidas de la salud o lesiones a las personas puede ocasionar daños

a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción” (Fernández, Pérez, Menéndez, & Lázara, pág. 13).

- **Peligro:** “es una condición o característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso, en cambio, el riesgo es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de no controlar el peligro” (CEPRIT, 2013, pág. 1).
- **Riesgos psicosociales:** “los grandes cambios demográficos, tecnológicos y económicos acaecidos en las últimas décadas han provocado profundas transformaciones para trabajadores, como empresas que han generado la aparición de riesgos relacionados con la salud mental” (Fernández R. , 2013, pág. 19).
- **Salud ocupacional:** “se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas” (Henaó, 2010, pág. 33).
- **Seguridad industrial:** “técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo, conjunto de conocimientos técnicos que aplican a la reducción, control y eliminación de accidentes de trabajo, previo estudio de sus causas” (Zarazúa, 2015, pág. 5).

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación:

El trabajo de disertación que se ha realizado es de tipo proyecto- producto, ya que es teórico y práctico, con una base teórica y metodológica que se puede aplicar en un proyecto sustentable.

Se presentó el diagnóstico con el respectivo plan de prevención en riesgos psicosociales. El mismo que se desarrolló a través de la herramienta propuesta por el Ministerio del Trabajo en octubre de 2018, el cuestionario fue aplicado y desarrollado por los colaboradores de dicha empresa con la finalidad de conocer la situación actual.

La investigación realizada es de carácter transeccional no experimental de tipo descriptivo, ya que no se trabajó con variables, lo que facilitó levantar la información necesaria para poder evaluar a todas las áreas de la organización.

El análisis que se realizó fue descriptivo de los diferentes factores de riesgo sicosocial encuestados, ya que se analizó su impacto e interrelación en un momento dado, mismo que se lo puede describir a través de cuadros estadísticos interpretativos.

Finalmente, en el capítulo V del presente trabajo llamado análisis de resultados se adjunta el diagnóstico que representa los resultados que arrojó la tabulación de 39 cuestionarios.

En el capítulo VI sección denominada producto se adjuntó el plan de prevención de riesgos psicosociales correspondiente, con las medidas que se ha creído pertinentes aplicar, según la cultura organizacional de SUMINCOGAR.

4.2. Diseño del instrumento

Se especificó al inicio del estudio las características y las áreas con las que cuenta SUMINCOGAR, así también los colaboradores que se sometieron al análisis con la finalidad de recoger información sobre los conceptos de las variables que la encuesta maneja.

Se escogió el instrumento que fue el establecido por el Ministerio de Trabajo, llamado “Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial”, a través de la guía de aplicación correspondiente, puesto que era una herramienta fácil para los colaboradores. Por otra parte, con dicho instrumento se evaluó a los 39 colaboradores de la ciudad de Quito de la empresa SUMINCOGAR.

Así también, se tomó en cuenta que dicho cuestionario sería de utilidad para la empresa, ya que así se encontrará dentro de la normativa legal vigente y pueda utilizar el diagnóstico y el plan de prevención que se propuso como evidencia y como recurso.

4.3. Población y muestra

Para fines de este estudio se trabajó con toda la población de la ciudad de Quito y no se realizará muestra ya que SUMINCOGAR es una mediana empresa que cuenta con 39 colaboradores en total. Mismos que se encuentran divididos en diferentes áreas, tales como: producción, comercial, diseño (área operativa), así también gerencia, contabilidad, ventas (área administrativa).

4.4. Técnicas y Herramientas

Para el presente estudio se utilizaron fuentes primarias como: información relacionada al riesgo psicosocial, así como las normativas y otros documentos internacionales, información directa del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Por otra parte, se elaboró el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales que será utilizado para este estudio: “en colaboración con la academia, empresas e instituciones públicas y privadas elaboró un formato estandarizado para el programa de prevención de riesgos psicosociales” (Ministerio del Trabajo, pág. 5).

Cuando se solicitó la carta de autorización a SUMINCOGAR, se pudo dialogar con la Gerente y explicar cuáles son los fines de dicha investigación, para establecer en términos claros la finalidad del trabajo de disertación.

Se revisó fuentes secundarias como: documentos de apoyo, libros y documentos de sitios web que ayude a sustentar el estudio para que el producto final sea confiable y viable. Se podría usar documentos tales como: Notas Técnicas de Prevención internas e internacionales, documentos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), OIT, entre otros.

Finalmente, el presente trabajo fue realizado bajo parámetros éticos, no causó daño a ninguno de los participantes de la organización, puesto que solo fue una encuesta anónima escrita, así pues, cada colaborador se sintió libre de responder.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados divididos en tres grupos obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de evaluación del Ministerio de Trabajo:

1) Datos demográficos de la organización “SUMINCOGAR”, con la finalidad de conocer el estado en el que se encuentra la empresa actualmente en la ciudad de Quito;

2) Factores con Riesgo; y,

3) Análisis de las diferentes dimensiones con las que cuenta el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales

5.1. Datos demográficos

Tabla 1: Edad de los colaboradores (SUMINCOGAR).

Edad	%	N. de trabajadores
16-24 años	8%	3
25-34 años	61%	24
35-43 años	20%	8
44-52 años	8%	3
igual o superior a 53 años	3%	1

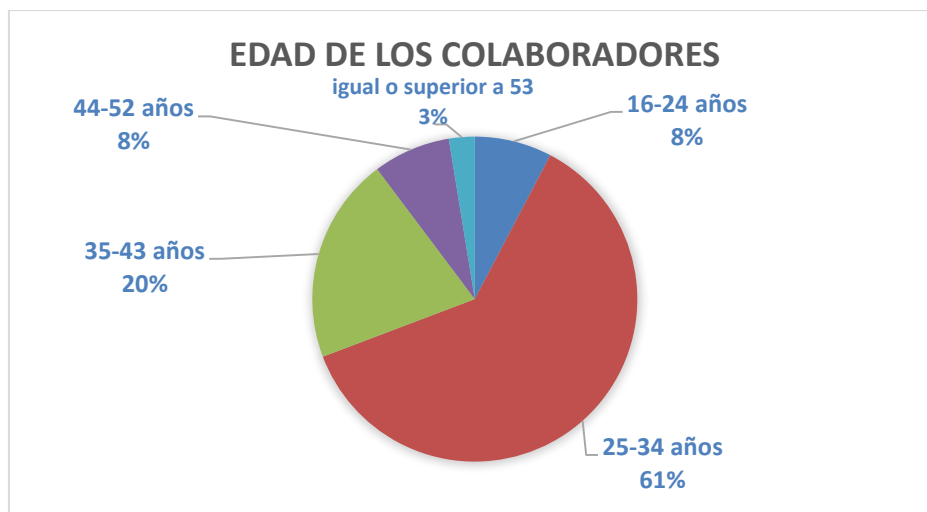


Gráfico 2: Edad de los colaboradores (SUMINCOGAR).

Como se observa en la gráfica, la mayor cantidad de colaboradores se encuentran concentrados en el grupo etario de 25 a 34 años; por lo cual se considera que la mayoría de la población es joven. Existe una menor participación de colaboradores en los grupos etarios mayores. Esto se debe a la naturaleza del negocio, es decir, para la fabricación de artículos para el hogar se requieren ciertas condiciones de fuerza en la fábrica.

En cuanto a la distribución del género en la tabla 3 se observa que de manera primordial se encuentra la presencia del género masculino en la organización.

Tabla 2: Género (SUMINCOGAR).

N. de trabajadores	Género
32	Masculino
7	Femenino

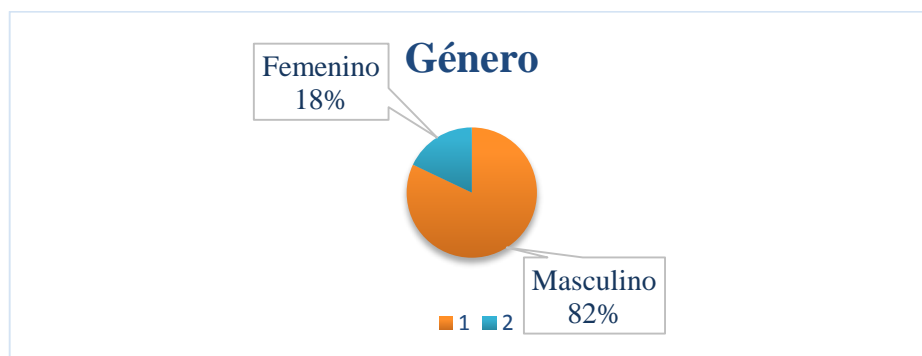


Gráfico 3: Género (SUMINCOGAR).

Es importante se tome en cuenta que SUMINCOGAR es una organización de producción, fabricación, diseño e instalación de cortinas, por lo que podría influir para que el 82% de la población sea del género masculino mientras que tan solo el 18% pertenezca al género femenino.

El área de producción, comercial, diseño se reclasificó en la categoría “área operativa”; así también, gerencia, contabilidad y ventas en la categoría “área administrativa”, para fines académicos y poder relacionarlos con el cuestionario aplicado.

Tabla 3: Área de trabajo (SUMINCOGAR).

N. de trabajadores	Área de trabajo
12	Administrativo
27	Operativo

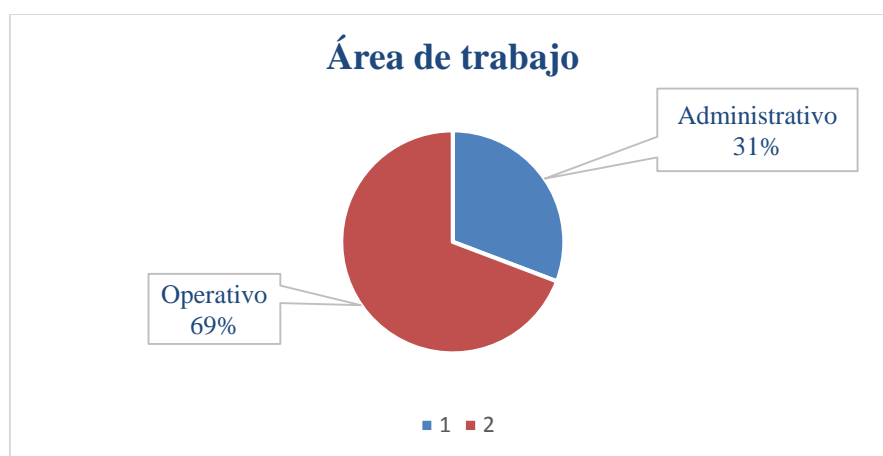


Gráfico 4: Área de trabajo (SUMINCOGAR).

El giro del negocio, como se ha mencionado anteriormente influye para que, más de la mitad, es decir, 69% de la población pertenezca al área operativa, mientras que el 31% representa al área administrativa.

Dentro de las principales variables socio demográficas se encuentra el nivel de escolaridad que tienen los colaboradores.

Tabla 4: Nivel de instrucción (SUMINCOGAR).

Nivel más alto de instrucción	N. de trabajadores	%
Educación básica	2	6%
Bachillerato	25	61%
Educación Media	3	8%
Técnico/ tecnológico	6	16%
Tercer nivel	1	3%
Cuarto nivel	1	3%
Otro	1	3%

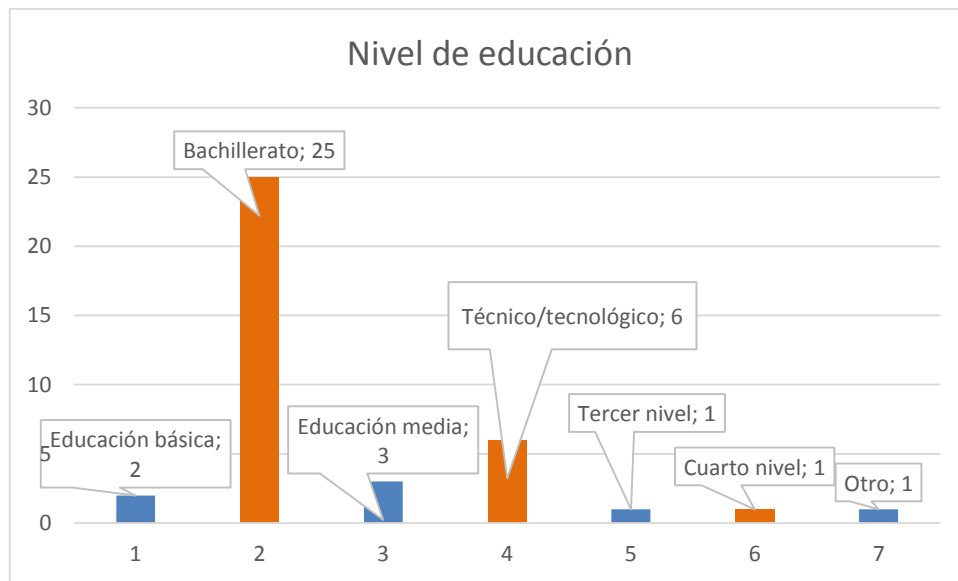


Gráfico 5: Nivel de instrucción (SUMINCOGAR).

Según el gráfico anterior se observa que el 64% de la población de SUMINCOGAR, es decir, 25 colaboradores poseen un nivel de educación de Bachillerato, el 13% se encuentra repartido entre educación básica y media los cuales pertenecen al área operativa, mientras que 15% de los colaboradores posee una educación técnico/tecnológico, que según el CES es una educación de tipo superior, los mismos que se encuentran en diferentes sub áreas, pertenecientes a la categoría administrativa y en menor porcentaje aquellos colaboradores

con educación mayor al tercer nivel en altos niveles de jerarquía, como: gerencia o jefes de área.

Finalmente, el análisis sobre auto identificación étnica. Esta categoría demográfica, al igual que las anteriores permite modular los diferentes mensajes y comunicación en la organización. Es importante tener presente la diversidad cultural dentro de la organización para que el respeto hacia la misma sea percibido por todos.

Tabla 5: Auto- identificación étnica (SUMINCOGAR).

Auto- identificación étnica	N. de trabajadores	%
Afroecuatoriano	1	3%
Blanco/a	1	3%
Indígena	1	3%
Mestizo	32	82%
Montubio	4	10%

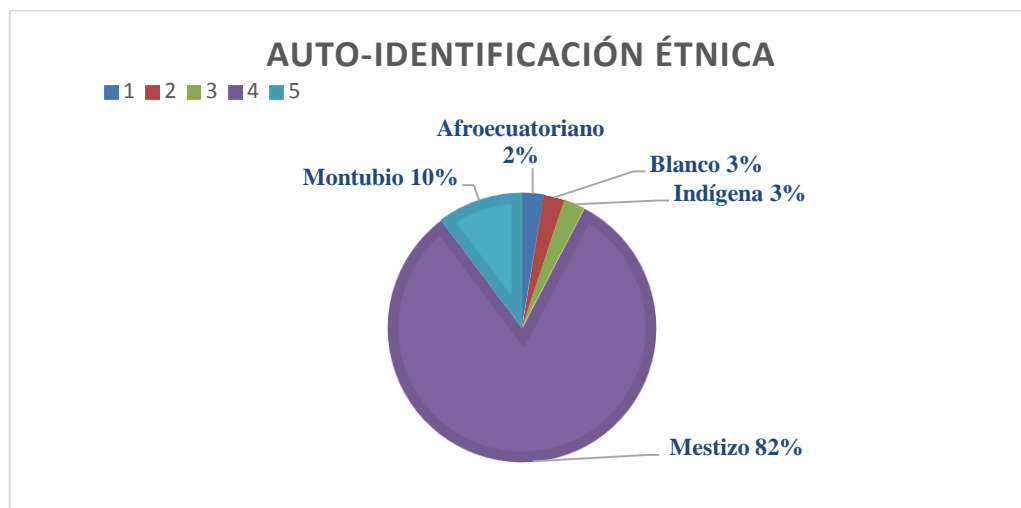


Gráfico 6: Auto- identificación étnica (SUMINCOGAR).

El Ecuador es considerado un país multiétnico y pluricultural, es decir, que posee características de diversas etnias. Tomando en cuenta este factor, en la Organización SUMINCOGAR el 82% de los colaboradores se ha autoidentificado como mestizo/a, mientras que el 10% ha mencionado que pertenece al grupo poblacional de montubios. El porcentaje restante, es decir, el 8% representa a la minoría entre grupos como afroecuatorianos, blancos e indígenas.

5.2. Factores con riesgo

La tabla que se presenta a continuación son los resultados obtenidos a través de la herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo.

Tabla 6: Resultado por dimensión de la Evaluación.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	51%	46%	3%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	72%	26%	3%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	51%	33%	15%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	44%	49%	8%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	62%	36%	3%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	33%	51%	15%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	46%	49%	5%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	74%	26%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	62%	33%	5%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	38%	41%	21%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	82%	18%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	79%	21%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	56%	44%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	59%	36%	5%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	72%	26%	3%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	67%	26%	8%

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	62%	36%	3%

En esta tabla, se identifican aquellos riesgos que han sido catalogados por los colaboradores como bajos, en el espacio verde, medio en el amarillo y alto en el rojo. Esta identificación grafica permite valorar de manera visual la situación encontrada y al final de la tabla, se puede ver los datos globales correspondientes a los niveles mencionados. El capítulo siguiente, “Producto” tiene el desarrollo de esta información.

5.3. Análisis de las diferentes dimensiones con las que cuenta el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales

Como se mencionó en el marco teórico, esta prueba ha sido diseñada para evaluar 7 características directas y 8 adicionales a través de una pregunta definida como “Otros puntos importantes”. A continuación, se presenta una tabla con los Riesgos Psicosociales con sus respectivos porcentajes, los riesgos en color rojo son los que se desarrollaron en el plan de prevención.

Tabla 7: Dimensiones según el cuestionario de evaluación.

Carga y ritmo de trabajo (49%)	Desarrollo de competencias (31%)	Liderazgo (45%)	Margen de acción y control (57%)
Organización del Trabajo (39%)	Recuperación (66%)	Soporte y Apoyo (54%)	
Otros puntos importantes			
Acoso discriminatorio (38%)	Acoso laboral (62%)	Acoso sexual (18%)	Adicción al trabajo (21%)
Condiciones del Trabajo (44%)	Doble presencia (41%)	Estabilidad laboral y emocional (29%)	Salud auto percibida (34%)

Conforme los resultados presentados en este grupo de colaboradores, se puede mencionar que de manera general el 62% consideran tener los riesgos en un nivel bajo, un 36% lo consideran medio y un 3% alto. Ahora bien, si se suman los riesgos medios y altos y se los interrelaciona, se puede encontrar datos relevantes, que superan el 40% y son trabajados en el producto final como son, los que se han escrito en color rojo.

CAPITULO VI

PRODUCTO

El Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales es el producto final entregable.

Se cumplió con los objetivos planteados a través de la información teórica y de la que se ha obtenido por parte de la organización a través de métodos como la observación y diálogo con los encargados de cada área. Dicho plan ha sido desarrollado con el formato del Ministerio de Trabajo, mismo que se ha ejecutado con ciertos cambios de contenido con fines académicos necesarios para la cultura organizacional de “SUMINCOGAR”. Dicho producto también beneficiará a la empresa para tomar decisiones relacionadas a la mejora de la situación actual y a los colaboradores y la organización según el procedimiento legal.

A continuación, la propuesta en cada dimensión analizada.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN		
NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	SUMINCOGAR	
Fecha de arranque de la planificación:	01/01/2020	Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses

Riesgo	Nivel de Riesgo	Porcentaje medio + alto %	Objetivo General	Objetivo Específico	Actividades	Indicador	Numerador /Denominador del indicador		% de avance	Medio de verificación	Presupuesto	Responsable	Recursos Materiales	Año inicio	Final	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc	Actividades pendientes/ Observaciones		
1. RECUPERACIÓN	Riesgo Medio (51%)	66%	Crear un programa de recuperación (descanso) para ayudar a los colaboradores a través de diferentes actividades asignadas durante su jornada laboral.	Proveer al personal un espacio físico adecuado.	Mantiene un espacio físico adecuado de cafetería que impulse el compañerismo y el colaborador se sienta cómodo	Uso de la cafetería	Porcentaje de satisfacción en el uso			Encuesta de satisfacción			Cafetería adecuada para multiusos con mesa, cafetera, insumos	2020	Siempre													Se puede sugerir que para el mantenimiento de insumos se utilice el 50% del valor en descuento equitativo a todos los empleados.		
				Desarrollar actividades (pausas activas) que fomenten breves descansos durante la jornada laboral.	Ejecuta diferentes pausas activas con relación a las actividades que realiza cada cargo.	Pausas activas adecuadas	No. de pausas activas ejecutadas	No. de pausas activas planificadas		Evidencia de asistencia a las pausas			Ejercicios lúdicos y material para el efecto.	2020	Siempre														Cada trimestre se recomienda cambiar de ejercicios para mantener el interés de los colaboradores	
				Ofrecer un horario flexible, al momento de entrar o salir, tomando en cuenta las 40 horas semanales.	Ingresar horas más tarde cuando la producción ha obligado a permanecer sobre las 21h00.	Horas sobre las 21h00	Horas extras	Horario establecido		Biométrico			Sistema de asistencia, biométrico	2020	Todo el año															El sistema de asistencia debe estar vinculado al biométrico para llevar un registro actualizado del horario de entrada y salida.
					Asigna a los colaboradores por ejemplo, una jornada continua o un día de descanso, si es que se ha tenido que incrementar horas por cumplir entregas, sea fin de semana u horarios nocturnos.	Horario flexible	Horarios cambiados	Producción requerida		Formulario de autorización de horario diferente.			Formularios	2020	Todo el año															Conforme las áreas, se recomienda un coordinador que controle y autorice los cambios de horario.

INFORME TRIMESTRAL										# de beneficiarios del programa	% de cumplimiento del programa	Presupuesto \$

Nota: A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador en su Constitución Política en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. 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. En este documento se encuentran pintadas de celeste aquellas partes que se deberán trabajar en la organización para lograr el cumplimiento de estos objetivos, así como para plantear nuevos objetivos. Todas las actividades aquí propuestas tienen fecha de inicio y finalización, puesto que anualmente se deben llevar a cabo evaluaciones para confirmar su progreso y se podrán cambiar los objetivos de acción según los resultados.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN		
NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	SUMINCOGAR	
Fecha de arranque de la planificación:	01/01/2020	Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses

Riesgo	Nivel de Riesgo	Porcentaje medio + alto %	Objetivo General	Objetivo Específico	Actividades	Indicador	Numerador /De nominador del indicador		% de avance	Medio de verificación	Presupuesto	Responsable	Recursos Materiales	Programación Anual												Actividades pendientes/ Observaciones									
							Año inicio	Final						En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc										
3. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	Riesgo Medio (49%)	57%	Establecer objetivos que ayuden a mejorar el entorno y participación de los colaboradores a través de procesos estructurados y actividades dentro y fuera de la organización.	Crear un trabajo por objetivos para mejorar el entorno de los colaboradores a través de juntas o reuniones.	Establece una reunión cada 3 meses en las áreas de operación y producción, para que cada colaborador imponga sus propios objetivos y así cada uno pueda participar.	Objetivos planteados	Objetivos cumplidos	Objetivos planteados	Reporte mensual de producción		Jefe de Produccion	Medios ofimáticos actualizados, todos los colaboradores	2020	Todo el año																		Mantener una constante revisión por el jefe de producción para verificar el cumplimiento de objetivos de cada colaborador, para poder obtener un cuadro resumen con los resultados al final del año y realizar una respectiva comparación .			
				Generar un proceso estructurado que ayude a medir semestralmente el estado de participación de cada colaborador o equipo.	Evalúa a las personas en sus aportes individuales y grupales a través de encuestas que midan la calidad colaboración.	Nivel de calidad de colaboración	Calidad de colaboración	Producción requerida	Encuestas aplicadas	Encuestas impresas, material de oficina.	2020	Primer semestre- primera evaluación																							Se debe tomar en cuenta que esta actividad es durante todo el año, sin embargo, la aplicación de las encuestas de participación será al inicio de cada semestre para una respectiva comparación.
				Organizar actividades extracurriculares en las que puedan participar todas las áreas de la organización para promover las relaciones interpersonales	Realiza un torneo deportivo posterior a las actividades cotidianas una vez a la semana para que los colaboradores puedan integrarse entre sí.	Torneo deportivo	Número de participantes	Número de colaboradores	Lista de asistencia	Listado de asistencia	2020	2021																							La actividad propuesta, se recomienda comenzarla en el segundo semestre de cada año para observar el nivel de participación, si la organización lo considera se puede realizar un cambio de actividad

INFORME TRIMESTRAL	# de beneficiarios del programa	% de cumplimiento del programa	Presupuesto \$

Nota: A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador en su Constitución Política en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. 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. En este documento se encuentran pintadas de celeste aquellas partes que se deberán trabajar en la organización para lograr el cumplimiento de estos objetivos, así como para plantear nuevos objetivos. Todas las actividades aquí propuestas tienen fecha de inicio y finalización, puesto que anualmente se deben llevar a cabo evaluaciones para confirmar su progreso y se podrán cambiar los objetivos de acción según los resultados.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:

SUMINCOGAR

Fecha de arranque de la planificación:

01/01/2020

Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses

Riesgo	Nivel de Riesgo	Porcentaje medio + alto %	Objetivo General	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador /Denominador del indicador		% de avance	Medio de verificación	Presupuesto	Responsable	Recursos Materiales	Programación Anual												Actividades pendientes/ Observaciones				
							Año inicio	Año final						En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc					
5. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Riesgo Medio (46%)	49%	Implementar actividades que permitan disminuir la carga laboral y que el ritmo de trabajo no tenga monotonía con la finalidad de reducir el estrés laboral y aumentar la productividad.	Analizar las diferentes cargas laborales de cada área para controlar que no se de exceso por persona	Establecer un registro de actividades diarias para verificar que no se exceda la carga en una misma persona y que se genere la rotación requerida.	Registro de actividades	100		Evidencias como: Hojas de registro y a través de medios digitales como fotos y			Participación de los colaboradores , material de oficina y digital.	2020	2021														Se recomienda realizar la rotación después de seis meses y si la organización cree conveniente según la actividad cada tres meses.		
				Establecer diferentes actividades para el área operativa, con la consecuente eliminación de la monotonía	Rotación en las actividades para evitar la rutina, monotonía y fatiga mental.	Numero de movimientos realizados en un día por cada colaborador	Rotación de actividades		Matriz predeterminada		Colaboradores	2020	Todo el año																	
				Establecer sistemas o vías de comunicación que permitan a los colaboradores conocer el rendimiento, trabajo pendiente y tiempo disponible para culminar y con ello mejorar la productividad.	Creacion de un sistema, software o matriz creado por la organización, para conocer niveles de avance y que el personal y sus líderes manejen un mismo mensaje sobre el rendimiento.	Nivel de uso del software establecido	100		Porcentaje de uso del software por parte de los colaboradores		Programas de instalación o matriz generada	2020	Todo el año																	

INFORME TRMESTRAL	# de beneficiarios del programa	% de cumplimiento del programa	Presupuesto \$
--------------------------	---------------------------------	--------------------------------	----------------

Nota: A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador en su Constitución Política en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. 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. En este documento se encuentran pintadas de celeste aquellas partes que se deberán trabajar en la organización para lograr el cumplimiento de estos objetivos, así como para plantear nuevos objetivos. Todas las actividades aquí propuestas tienen fecha de inicio y finalización, puesto que anualmente se deben llevar a cabo evaluaciones para confirmar su progreso y se podrán cambiar los objetivos de acción según los resultados.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN			
NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:		SUMINCOGAR	
Fecha de arranque de la planificación:		01/01/2020	Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses

Riesgo	Nivel de Riesgo	Porcentaje medio + alto %	Objetivo General	Objetivo Específico	Actividades	Indicador	Numerador /Denominador del indicador		% de avance	Medio de verificación	Presupuesto	Responsable	Re recursos Materiales	Programación Anual												Actividades pendientes/ Observaciones										
							No. de tácticas	No de equipos de trabajo						Año inicio	Final	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc		Nv	Dc								
6. LIDERAZGO	Riesgo Medio (33%)	45%	Definir estratégicamente líderes para los equipos de trabajo y con ello impulsar un ambiente de aprendizaje y crecimiento.	Definir y desarrollar líderes de equipo.	Diseñar tácticas para mejorar la habilidad de liderar y trabajar en equipo.	No. De tácticas diseñadas	No. de tácticas	No de equipos de trabajo		Resultados obtenidos por cada equipo de trabajo			Todos los colaboradores	2020	Primer semestre																			Es recomendable que se tome en cuenta el tiempo propuesto para que se logre generar los equipos correspondientes y observar resultados.		
				Formar líderes que alcancen los resultados a través de sus equipos de trabajo.	Capacitaciones constantes relacionadas al liderazgo y trabajo en equipo	Número de equipos de trabajo establecidos		100		Evaluaciones obtenidas a través de cada capacitación realizada			Todos, dependerá de la organización como realizar cada	2020	Todo el año																					
				Generar equipos de trabajo	Seguimiento constante a cargo de cada líder de área de trabajo	Respuesta de los equipos de trabajo en % de resultados alcanzados		100		Matriz de seguimiento que ayude a globalizar y sintetizar la información recolectada			Todos los jefes correspondientes a su área, medios informáticos	2020	Todo el año																					La frecuencia con la que se realizará cada seguimiento será según crea conveniente cada jefe de área.

INFORME TRIMESTRAL		# de beneficiarios del programa	% de cumplimiento del programa	Presupuesto	\$

Nota: A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador en su Constitución Política en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. 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. En este documento se encuentran pintadas de celeste aquellas partes que se deberán trabajar en la organización para lograr el cumplimiento de estos objetivos, así como para plantear nuevos objetivos. Todas las actividades aquí propuestas tienen fecha de inicio y finalización, puesto que anualmente se deben llevar a cabo evaluaciones para confirmar su progreso y se podrán cambiar los objetivos de acción según los resultados.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:

SUMINCOGAR

Fecha de arranque de la planificación:

01/01/2020

Seguimiento de la planificación previsto: 6 meses

Riesgo	Nivel de Riesgo	Porcentaje medio + alto %	Objetivo General	Objetivo Específico	Actividades	Indicador	Numerador /Denominador del indicador	% de avance	Medio de verificación	Presupuesto	Responsable	Recursos Materiales	Programación Anual												Actividades pendientes/ Observaciones						
													Año inicio	Final	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc		Nv	Dc				
7. CONDICIONES DEL TRABAJO	Riesgo Medio (44%)	44%	Monitorear los riesgos encontrados y las mejoras desarrolladas dentro de la empresa para disminuir las condiciones presentes.	Identificar los riesgos ergonómicos a través de la contratación de herramientas técnicas que evalúen este riesgo.	Estudio ergonómico para reformar los espacios de trabajo.	% de mejoras a los riesgos encontrados	100		Informe del diagnóstico realizado			Contratación de una empresa competente para medir este riesgo	2020	Una vez en el año																	Esta evaluación se realizará cada dos años, para complementar la matriz de riesgos y medir la mejora lograda
			Establecer un método de entrega y control de los EPP	Mejorar la adquisición de equipos de protección personal	% EPP adquiridos por año	100		Matriz de seguimiento			EPP	2020	Todo el año																		

INFORME TRIMESTRAL	# de beneficiarios del programa	% de cumplimiento del programa	Presupuesto \$
---------------------------	---------------------------------	--------------------------------	----------------

Nota: A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador en su Constitución Política en el artículo 331 y 393; y el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica.

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.

En este documento se encuentran pintadas de celeste aquellas partes que se deberán trabajar en la organización para lograr el cumplimiento de estos objetivos, así como para plantear nuevos objetivos.

Todas las actividades aquí propuestas tienen fecha de inicio y finalización, puesto que anualmente se deben llevar a cabo evaluaciones para confirmar su progreso y se podrán cambiar los objetivos de acción según los resultados.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

- Los riesgos psicosociales fueron identificados a través de la herramienta planteada por el MDT, tales como carga y ritmo de trabajo, condiciones del trabajo, recuperación, acoso laboral, entre otros; por lo tanto, se ha brindado un diagnóstico que permita una intervención en la empresa.
- Se evaluó a los treinta y nueve colaboradores de las diferentes áreas de la organización, con lo cual se obtiene un resultado global de los riesgos, es decir, un 62% en riesgo bajo, 36% riesgo medio y, 3% como riesgo alto. Dicho análisis de resultados fue importante para plantear la propuesta de prevención.
- El análisis de la situación actual de los factores psicosociales se realizó a través de la herramienta de tabulación del MDT, misma que arrojó tablas para analizar el nivel de cada riesgo. A partir de los resultados, se ha elaborado una matriz que presenta actividades y objetivos con el fin de mantener y mejorar, de ser el caso, el ambiente laboral.
- Se planteó diseñar una propuesta de prevención con base en el formato sugerido por el Ministerio de Trabajo; dicha propuesta contiene diferentes ítems que se ajustan específicamente a las necesidades de la organización, desarrollándose de manera satisfactoria con cada uno de los riesgos psicosociales encontrados, para así ser entregada como producto final.

- La propuesta de prevención ha sido diseñada de tal manera que se adapte a la cultura organizacional; asimismo, sea de fácil entendimiento para cualquier miembro de las diferentes áreas en la organización, para lograr su respectiva aplicación.

7.2. Recomendaciones

- Considerar la normativa internacional y nacional vigente, relacionada al tema de estudio, considerando las necesidades de la organización.
- Utilizar herramientas adicionales a la planteada por el MDT, puesto que no permite un análisis profundo de la temática psicosocial ampliada.
- Es necesaria la presencia de ambos el evaluador y los evaluados de manera comprometida durante la evaluación. para que no existan confusiones ni sesgos en los resultados.
- Desde el MDT se debería socializar el contenido de la encuesta, puesto que la semejanza entre algunas preguntas hace que existan contradicciones.
- Es importante que la organización lleve un seguimiento constante de los datos detallados en este estudio.
- Para llevar a cabo la propuesta realizada es necesario el compromiso de Gerencia y de los colaboradores de la organización.
- Se recomienda a la organización realizar estudios anuales relacionados al tema de riesgos o a RRHH, orientados en mejorar el bienestar común e individual.
- La empresa puede iniciar procesos de calidad en el cuidado de sus colaboradores a través de estudios relacionados al análisis del riesgo psicosocial.

CAPITULO VIII

REFERENCIAS

- American Psychiatric Association. (2013). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*. USA: Panamericana.
- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J., Torres, T., & Aldrete, M. (2012). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES INCIDENTES EN LA SALUD. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 45-54.
- Araujo, J. A. (agosto de 2013). *Riesgos tecnológicos y seguridad aparente: revisión y análisis para definición y reconocimiento*. Obtenido de <http://www.laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP284.pdf>
- Cabezas, A. (marzo de 2008). *Estudio de factores de riesgos psicosociales SEPRONAC S.A.* Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/168/1/88008.pdf>
- Cadavid, A., Bernal, V., & Alzate, L. (2016). *Revista electrónica Psyconex*. Obtenido de ¿CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL O MOBBING?: <https://aprendeonline.udea.edu.co> > Psyconex > article > download
- Campos, G. (2008). *Seguridad Ocupacional*. Ecuador.
- CEPRIT. (JULIO de 2013). *CENTRO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO*. Obtenido de BOLETÍN INFORMATIVO: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR03_.pdf
- Chinchilla, R. (2002). *Salud y Seguridad en el trabajo*. EUNED.
- Fernández, L., Pérez, M., Menéndez, M., & Lázara, M. (s.f.). *CCOO*. Obtenido de https://www.ccoo.cat/pdf_documents/AATT.pdf
- Fernández, R. (12 de junio de 2013). *google académico*. Obtenido de La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AkPuDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=definicion+de+Riesgos+psicosociales&ots=qnGzwHiLCn&sig=VLEoYnNyW8wmLR4Q8VgdOtZD9SA#v=onepage&q=definicion%20de%20Riesgos%20psicosociales&f=false>
- Gea-Izquierdo, E. (2017). *Seguridad y Salud en el trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Gil-Monte, P. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 237-241.
- Gómez, B. (2016). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Marge Books.

- González de Rivera, L. (febrero de 2002). *Psiquis*. Obtenido de Patología Psicosomática:
<https://luisderivera.com/wp-content/uploads/2012/02/1980-PATOLOGIA-PSICOSOMATICA.pdf>
- Gutiérrez, A., Contreras, C., & Orozco, R. (2006). El suicidio, conceptos actuales. *Salud Mental*, 66-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/582/58229510.pdf>
- Henao, F. (2010). *Salud Ocupacional*. Bogota: ECOE.
- INSHT. (28 de octubre de 2013). *Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización*. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-499-Nuevas-formas-de-organizar-el-trabajo-la-organizaci%C3%B3n-que-aprende.pdf>
- INSHT. (2013). *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Obtenido de NTP455:
https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766
- Instituto de Recursos Naturales y Arboleda de Sevilla. (Diciembre de 2018). *Manual de Buenas Prácticas para evitar Riesgos Psicosociales en el IRNAS*. Obtenido de https://www.irnas.csic.es/html/wp-content/uploads/2019/02/Manual-buenas-pr%C3%A1cticas-riesgos-psicosociales_IRNAS_010219.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*. Obtenido de NTP 603:
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2010). *Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales*. Obtenido de NTP 856:
<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/856w.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación- NTP926*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2013). *INSHT*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (octubre de 2013). *NTP 476*. Obtenido de https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf
- Istas. (2015). *Istas*. Obtenido de Herramientas de prevención de riesgos laborales para pymes:
<http://www.istas.net/web/cajah/M3.FactoresRiesgosYCausas.pdf>

- Ledesma, R. (20 de octubre de 2017). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-135.-INSTRUCTIVO-PARA-EL-CUMPLIMIENTO-DE-LAS-OBLIGACIONES-DE-EMPLEADORES.pdf>
- López, C. (2012). *Acoso Laboral*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mancera Fernández, M. J. (02 de 11 de 2008). *Mancera Seguridad y Salud en el Trabajo LTDA*. Obtenido de <http://manceras.com.co/artlocativos.pdf>
- Marquez Barrera, J. C. (16 de abril de 2012). Obtenido de <https://www.arlsura.com/files/riesgomecanico-alimentos.pdf>
- Martínez, S., & Hernández, A. (2005). NECESIDAD DE ESTUDIOS Y LEGISLACIÓN SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. *Revista Cubana Salud Pública -SCIELO*, 338-344.
- Mercado, R. (2012). *Riesgos Psicosociales*. México: Trillas.
- Ministerio de Relaciones laborales. (27 de septiembre de 2013). *Factores y Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de septiembre de 2013). *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales España. (2013). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Obtenido de NTP443: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Ministerio del Trabajo. (octubre de 2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales*. Obtenido de <http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Programas/Preveni%C3%B3n%20de%20Riesgo%20Psicosocial/GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Morato, R. (2009). Integración de las dimensiones medioambiental y de prevención de riesgos laborales. *Seguridad y Medio ambiente*, 1-12.
- Moreno, B. (2011). Factores y Riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

- Moreno, B., & Baez, C. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Obtenido de www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/.../factores%20riesgos%20psico.pdf
- Moreno, B., & Báez, C. (6 de febrero de 2012). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Navarro, T. (s.f.). *Guía Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en centros de atención a personas discapacitadas*. España: UGT de Baleares.
- Nogareda, C., Nogareda, S., & Solórzano, M. (octubre de 2013). *INSHT*. Obtenido de Jornada y horario de trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Jornada+y+horarios+de+trabajo/ad9dd0c7-80c7-4cff-9b42-afeffd7b934f>
- Observatorio de riesgos psicosociales UGT. (septiembre de 2012). *portal UGT*. Obtenido de salud laboral: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas09%20Contenido%20de%20la%20area.pdf>
- Ochoa, E. D. (2012). *ACTIVIDADES LÚDICAS EN LA CAPACITACIÓN*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/22/Reyna-Edna.pdf>
- OHSAS. (19 de mayo de 2015). *Nuevas normas ISO*. Obtenido de OHSAS 18001 y el riesgo: <https://www.nueva-iso-45001.com/2015/05/ohsas-18001-riesgo/>
- OIT. (21 de octubre de 2013). *Organización internacional del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf?fbclid=IwAR3RMwjLID1WH0CQ78UnwPORWdwXWdJisiVmhuvdGTck9X89gQmSQ_qc4nE
- Organización Interncional del Trabajo. (28 de abril de 2016). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *VIOLENCIA Y SALUD MENTAL*. Obtenido de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>
- Pinochet, F., & Toro, A. (Enero de 2014). *Factores Organizacionales que influyen en la Seguridad Laboral: Caso de una Empresa*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115433/Tesis%20F.Pinochet-A.Toro.pdf;sequence=1>

- Prócel, G. (10 de Septiembre de 2012). *IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL*. Obtenido de <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>
- Romero, A., Zárate, S., & Zorzer, S. (6 de diciembre de 2009). *aditoriamedicahoy*. Obtenido de <http://www.auditoriamedicahoy.com.ar/biblioteca/Programas%20preventivos.pdf>
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (julio de 2016). *Revista Electrónica Enfermería Actual en Costa Rica*. Obtenido de Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n31/1409-4568-enfermeria-31-00001.pdf>
- Sánchez, E., González, J. M., & Cassini, J. (9 de octubre de 2013). La prevención de riesgos psicosociales: Tan necesaria como conveniente para la empresa. *Prevention World*. Obtenido de La prevención de riesgos psicosociales: Tan necesaria como conveniente para la empresa: <https://prevention-world.com/actualidad/articulos/prevencion-riesgos-psicosociales-tan-necesaria-como-conveniente-empresa/>
- Sánchez, P., & Barrio, A. (2012). *Servicio de Psiquiatría Infantil*. Obtenido de Trastornos psicossomáticos: <https://www.pediatriaintegral.es/wp-content/uploads/2012/xvi09/04/700-706%20Psicosom.pdf>
- Soler, J. G. (Noviembre de 2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá*. Obtenido de Universidad de Manizales: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2951/Soler_%20A_%20Juan_%20G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solórzano, O. (junio de 2014). Obtenido de http://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf
- SUMINCOGAR. (2019). *sumincogar*. Recuperado el 06 de enero de 2019, de <http://www.sumincogar.com/nosotros>
- Terán, A., & Botero, C. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN DOCENCIA. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 95-106.
- Ulnik, J. (2008). El médico, el psicoanalista y lo psicossomático. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 194-211.
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo*. México: Manual Moderno .
- Zarazúa, J. L. (11 de julio de 2015). *SEGURIDAD INDUSTRIAL: CONCEPTO Y RESIGNIFICACIONES PRÁCTICAS*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/48395033.pdf>

ANEXOS

Anexos 1: Autorización de la empresa



Quito, Enero 29 de 2019

AUTORIZACION

Yo, Mónica de los Ángeles Pazmiño Daza con C.I.# 1710461060, en calidad de Gerente General de la Empresa SUMINCOGAR S.A, autorizo la participación de la Srta. Ana Belén Yépez Daza con C.I. # 1717394272, estudiante de la Facultad Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador para la realización de su Proyecto de Disertación titulado, "Diagnóstico y Propuesta de intervención de riesgos psicosociales para la empresa SUMINCOGAR en Quito durante el año 2019" además autorizo que la Srta. Realice las actividades pertinentes con el personal de la organización.

Agradeciendo la atención prestada y colaboración a la presente.

Atentamente,


MONICA PAZMIÑO DAZA

CC 1710461060

SUMINCOGAR S.A.

Matriz: Av. De la Prensa N48-26 y Río Topo Telefax: 224-2130 / 226-1626 - Quito
Sucursal: Ciudadela ADACE, calle B 206 y calle sexta Telefax: 600-1900 Guayaquil

Anexos 2: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019

PARTE I: Información

Introducción

Estimado Colaborador, le invitamos a participar en este diagnóstico.

La información recogida abarca preguntas relacionadas con su situación psicosocial para con la empresa que más tarde serán tabuladas y procesadas con el fin de obtener las mejores conclusiones. Antes de decidirse, puede hablar con la Gerente de su empresa o con la estudiante para resolver cualquier duda que se le presente. Puede que haya algunas palabras que no entienda. Siéntase con la confianza de preguntarnos cualquier situación, estaremos gustosos de guiarlo.

Propósito

Este estudio pretende diagnosticar y proponer un plan de intervención en los riesgos psicosociales diagnosticados en las áreas de la organización en el año 2019.

Tipo de Intervención de Investigación:

La investigación incluirá:

- La firma de este consentimiento informado
- Responder a una encuesta física

Esta información será utilizada para el levantamiento de datos que permitan en un segundo momento, construir metódicamente la propuesta de intervención institucional.

Selección de participantes

La investigación se focalizará en los colaboradores de la empresa

Participación Voluntaria

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Tanto si elige participar o no, continuarán todos sus derechos dentro de la empresa sin ninguna modificación. Usted puede cambiar de idea más tarde y dejar de participar aun cuando haya aceptado antes.

Duración

La investigación, en su fase de recolección de información, proporcionará un tiempo máximo de 25 minutos para resolver la encuesta. Se estima trabajarlo en el mes de abril.

Efectos Secundarios

De acuerdo a los objetivos y metas planteadas la investigación no produce efectos secundarios.

Riesgos

La investigación no plantea actividades que pudieran ocasionar riesgos físicos o psicológicos a la población de estudio

Molestias

Puede identificarse como molestia para los sujetos de investigación, el tiempo que dediquen a las valoraciones que se efectuarán desde cada área, sin embargo, es una actividad estimada para 25 minutos a más tardar.

Beneficios

El presente estudio pretende dar a conocer tanto a los colaboradores como a la empresa, de esta temática, a través de diagnosticar diferentes aspectos que pueden resumirse en:

- ✓ Carga y ritmo de trabajo
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Liderazgo
- ✓ Margen de acción y control
- ✓ Organización del Trabajo
- ✓ Recuperación: Soporte y Apoyo

Incentivos

Por el tipo de estudio, no se prevé ningún tipo de incentivo para los participantes.

Confidencialidad

La información que se obtenga de cada participante será exclusivamente conocida por la investigadora encargada del proyecto. **La organización desconocerá estos datos**, ningún testimonio será tomado de manera individual sino serán presentados resultados desde un contexto grupal para que la identidad de cada participante quede en el anonimato.

Los datos entregados por usted, serán codificados con un número aleatorio. Solo la investigadora encargada del proyecto sabrá este dato y se mantendrá la información de manera confidencial.

Compartiendo los Resultados

Los resultados tabulados y analizados se compartirán con las autoridades de la organización a fin de que ellos puedan tomar las decisiones más adecuadas para disminuir los riesgos encontrados y lograr el bienestar en el personal.

Derecho a negarse o retirarse

Usted no tiene por qué participar en esta investigación si no desea hacerlo y el negarse a participar no le afectará de ninguna manera en la forma como sea tratado en la organización.

Puede dejar de participar en la investigación el momento que desee sin perder sus derechos como empleado.

A Quién Contactar

Si tiene cualquier inquietud puede hacerla ahora o más tarde, incluso después de haberse iniciado el estudio. La persona con la que puede establecer este contacto es:

Ana Belén Yépez Daza.

Telf: 0984717373

Mail: ayepetz316@puce.edu.ec

Anexos 3: Consentimiento de cada colaborador de Sumincogar

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Jess. Anton Horacio Fwunen Edad: 31 años

Número de cédula: 1319739145 Mail: _____

Fecha: 02.05.19

Firma del participante: Anton Horacio

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniaros para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesisista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Fuio Ortega Edad: 31 años

Número de cédula: 050305466-0 Mail: _____

Fecha: 07 de 05 de 2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

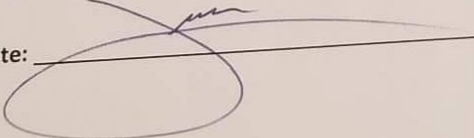
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: JOSÉ FERRUCIO PALMUELOS Edad: 28 años

Número de cédula: 131204457 Mail: josepalmue@lorcoff.com

Fecha: 07-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

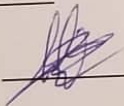
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Oscar Alexander Velasquez Pinargote Edad: 28 años

Número de cédula: 1723465751 Mail: alexoscar_91@yahoo.es

Fecha: 2019/05/02

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

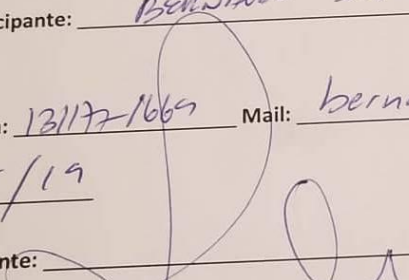
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: BERNARDO SORWAT Edad: _____
32 años

Número de cédula: 131172-1669 Mail: bernaldsor@hotmail.com

Fecha: 1/05/19

Firma del participante: _____


CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

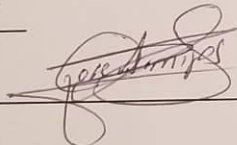
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Armipi Joramillo Jose Luis Edad: 34 años

Número de cédula: 171975108-1 Mail: jlay2012@hotmail.com

Fecha: 07-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Carlos A. Alejandro Figueroa. Edad: 43 años

Número de cédula: 1759286519 Mail: carlosalberto120635@gmail.com.

Fecha: 07/05/2019

Firma del participante: _____



CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Edison Javier Arias Aguirre Edad: 35 años

Número de cédula: 1714776836 Mail: javay2009@hotmail.com

Fecha: 01-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Byron Valverde Edad: _____
29 años

Número de cédula: 17 2482779-3 Mail: byron_170122@hotmail.com

Fecha: 07/05/19

Firma del participante: Byron Valverde

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Javier Lomas Palma Edad: 30 años

Número de cédula: 17211008-6 Mail: javierlp1923@gmail.com

Fecha: 02-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

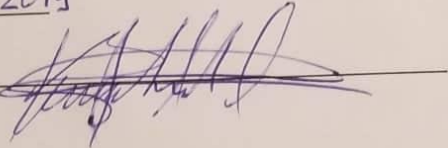
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: ARTURO BRAVO Edad: 27 años

Número de cédula: 1314815661 Mail: ARTUROBV92@HOTMAIL.COM

Fecha: 07-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Eric Javier Parate Eff Edad: 27 años

Número de cédula: 1721486650 Mail: erick.parate@hotmail.com

Fecha: 07/09/19

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Jorge Monte Edad: 34 años

Número de cédula: 172012033-4 Mail: jorgemonte-2014@live.com

Fecha: 07-05-2019

Firma del participante: Jorge Monte

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la testista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Alex Tapia Edad: _____
28 años

Número de cédula: 1720761467 Mail: Primody10@lva.com

Fecha: 01-03-2019

Firma del participante: _____



CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: SYLIA MONTIEL DURATE Edad: 35 años

Número de cédula: 171357809-2 Mail: syliamontiel@bol.com

Fecha: 02/05/2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

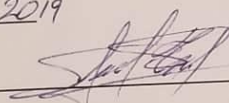
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Leonardo Roldán Fierco Cua Edad: 38 años

Número de cédula: 1714852574 Mail: j.unior.80@outlook.com

Fecha: 02-Mayo-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

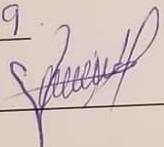
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Dayina Vanesa Vergara Martinez Edad: 22 años

Número de cédula: 1758676975 Mail: dayisvaner7@outlook.com

Fecha: 02/05/2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Patricio Esteban Herrera Villacís Edad: 38 años

Número de cédula: 141323975-2 Mail: fabyle52@hotmail.com

Fecha: 02-05/2019

Firma del participante: _____



CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Piña Sánchez Edad: _____
52 años

Número de cédula: 1708969253 Mail: scritap@hotmail.com

Fecha: 2-MAY-2019

Firma del participante: _____
Piña Sánchez

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Carlos Gutierrez Edad: 31 años

Número de cédula: 17 929316-17 Mail: Carlitong.4@hotmail.com

Fecha: 16-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Douglas Mora Edad: 22 años

Número de cédula: 1450327923 Mail: h9douglas@gmail.com

Fecha: 16/05/2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, se que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: _____ Edad: 23 años

Número de cédula: 1716162860 Mail: _____

Fecha: 2019-05-17

Firma del participante: _____



CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Pedro González Edad: _____
32 años

Número de cédula: 77220542462 Mail: _____

Fecha: 11-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

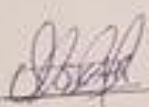
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Oscar Andres Becerra Lujero Edad: 27 años

Número de cédula: 140161284-1 Mail: oskar107@hotmail.es

Fecha: 20-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniaros para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Felicia Tinas Edad: _____ años

Número de cédula: 169874191 Mail: _____

Fecha: 2019-03

Firma del participante: Felicia Tinas

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecunarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Adrián Bermúdez Beltrán Edad: 29 años

Número de cédula: 1722752649 Mail: adeg.bermudez3009@yahoo.es

Fecha: 16-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, se que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Ricardo Raúl Tanco Oña Edad: 52 años

Número de cédula: 171916197-6 Mail: ricardo.tanco@gmail.com

Fecha: 17-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Katherine Estefanía Castro Quiroga Edad: 25 años

Número de cédula: 177688885 0 Mail: Katherine.castro@gmail.com

Fecha: 17-10-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniaros para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Luis Alquiaga Edad: _____

53 años

Número de cédula: 170896558-9 Mail: luisalquiaga61@gmail.com

Fecha: _____

Firma del participante: _____



CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: _____ Edad: 25 años

Número de cédula: 1708020068 Mail: _____ Fecha: 17/05/19

Firma del participante: _____


CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

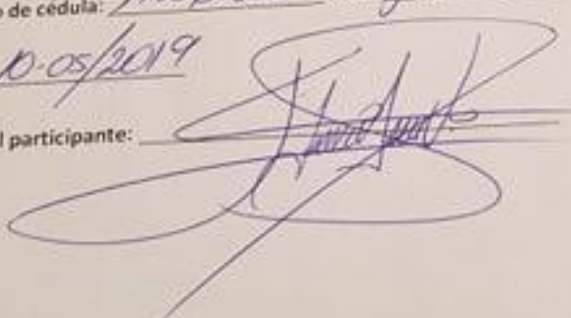
He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Jose Flores Edad: _____
30 años

Número de cédula: 17060218 Mail: J.Alexis@catonari.es

Fecha: 10-05/2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Paul Osama Edad: 22 años

Número de cédula: 172330410-9 Mail: paulis.rock@hotmail.com

Fecha: 17 - 05 - 2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecunarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Aduce Edad: _____
20 años

Número de cédula: 0929021392 Mail: Haspre@hotmail.com

Fecha: 16/05/10

Firma del participante: [Firma]

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Franklin Haysro Mangu Torres Edad: 34 años

Número de cédula: 171915686-1 Mail: Franklinmanga2018@gmail.com

Fecha: 16-05-2019

Firma del participante: Franklin M

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Josman Lora Edad: 34 años

Número de cédula: 1711498213-8 Mail: _____

Fecha: 02-05-19

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Luis Bague Edad: _____
31 años

Número de cédula: 1719673194 Mail: _____

Fecha: 16/05/2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesista que puede ser contactada para los fines pertinentes.


He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.

Nombre del participante: Charly Bautista Edad: _____
29 años

Número de cédula: 1941019430 Mail: bautecharly10@gmail.com

Fecha: 01-05-2019

Firma del participante: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONAL

He sido invitado a participar en la investigación titulada: "DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA SUMINCOGAR EN QUITO, DURANTE EL AÑO 2019"

He sido informado (a) de las características de la investigación y de mi participación en ella, sé que no existen beneficios pecuniarios para ningún participante. Se me ha proporcionado el nombre de la tesis que puede ser contactada para los fines pertinentes.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre la investigación y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Por tanto, CONSIENTO VOLUNTARIAMENTE participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que se vea afectada de ninguna manera mi actividad laboral.



Nombre del participante: María Pazmiño Edad: 47 años

Número de cédula: 110461060 Mail: mpazmiño@sumincogar.com

Fecha: 2019-05-17

Firma del participante: María Pazmiño

Anexos 4: Cuestionario de Evaluación.

	A	B	C	E	G	I
1	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES  					
2						
3						
4						
5	Instrucciones para completar el cuestionario:					
6	1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.					
7	2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.					
8	3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.					
9	4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.					
10	5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.					
11	6. No existen respuestas correctas o incorrectas.					
12	7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.					
13	8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.					
14	9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.					
15	Muchas gracias por su colaboración					
16						
17						
18						
19	DATOS GENERALES					
20	ID	Item				
21	A	Fecha:				
22	B	Provincia:				
23	C	Ciudad:				
24	D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
25			Ninguno		Técnico / Tecnológico	
26	E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel	
27			Educación media		Cuarto nivel	
28			Bachillerato		Otro	
29	F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
30			3-10 años		Igual o superior a 21	

31			16-24 años		44-52 años	
32	G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53	
33			35-43 años			
34			Indígena		Afro - ecuatoriano:	
35	H	Auto-identificación étnica:	Mestizo/a:		Blanco/a:	
36			Montubio/a:		Otro:	
37	I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
38	CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
39	VF	Ítem				
40	1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas [compañeros de trabajo, usuarios, clientes]				
41	2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
42	3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
43	4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
44	Suma de puntos de la dimensión					Puntos
45						
46	DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
47	VF	Ítem				
48	5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
49	6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
50	7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
51	8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				

54	LIDERAZGO				Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	Muy desacuerdo (1)
55	VF	Ítem						
56	9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.						
57	9	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo						
58	11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades						
59	9	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar						
60	9	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo						
61	9	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.						
62	Suma de puntos de la Dimensión			0	Puntos			
63								
64	MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL				Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	Muy desacuerdo (1)
65	NR	Ítem						
66	9	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión						
67	9	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas						
68	9	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones						
69	9	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo						
70	Suma de puntos de la Dimensión			0	Puntos			
71								
72	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	Muy desacuerdo (1)
73	VF	Ítem						
74	9	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión						
75	9	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores						
76	9	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas						


77	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
78	<input type="checkbox"/>	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
79	<input type="checkbox"/>	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
80	Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
81						
82	RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
83	VF	Ítem				
84	<input type="checkbox"/>	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
85	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
86	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
87	<input type="checkbox"/>	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
88	<input type="checkbox"/>	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
89	Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
90						
91	SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
92	VF	Ítem				
93	<input type="checkbox"/>	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
94	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
95	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
96	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
97	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				

100	OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
101	VF	Ítem				
102		En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
103		Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
104		En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
105		Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
106		En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
107		Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
108		Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
109		Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
110		En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
111		Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
112		Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
113		Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
114		Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
115		Mi trabajo esta libre de acoso sexual				

Página 3

116	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
117	<input type="checkbox"/>	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
118	<input type="checkbox"/>	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
119	<input type="checkbox"/>	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
120	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
121	<input type="checkbox"/>	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
122	<input type="checkbox"/>	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
123	<input type="checkbox"/>	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
124	<input type="checkbox"/>	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
125	<input type="checkbox"/>	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
126	Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
127						
128	OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
129						
130						
131						
132						

Anexos 5: Plan de prevención (Formato Ministerio de Trabajo)

A		B		C		D		E		F		G		H		I		J		K		L		M		N		O		P		Q		R		S		T		U		V		W		X	
 <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</p>																																															
NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:																																															
RUC:																																															
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE AVANCE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	AÑO	PROGRAMACIÓN ANUAL												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES																								
				NUMERADOR	DENOMINADOR						Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre																									
Aplicar estrategias de prevención de riesgos	Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, medición, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar de los trabajadores y servidores.	Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidores) * 100	NUMERADOR	DENOMINADOR	#DIV/0!	Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la institución/empresa																																								
		Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidores sensibilizados / Total de trabajadores y servidores) * 100	NUMERADOR	DENOMINADOR	#DIV/0!	Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la institución/empresa																																								
		Aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidores que han sido evaluados / Total de trabajadores y servidores) * 100	NUMERADOR	DENOMINADOR	#DIV/0!	Tabulación del cuestionario, o herramienta de evaluación de riesgo psicosocial																																								
		Socializar los resultados finales, así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidores) * 100	NUMERADOR	DENOMINADOR	#DIV/0!	Boletines internos, boletines de resultados, carteleros, eventos, charlas u otras establecidas por la institución/empresa																																								
Instituciones públicas y privadas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/os trabajadoras y servidores.	las/os trabajadoras y/o servidores, garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal	prevención de riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación	actividades planificadas del plan de acción) * 100	DENOMINADOR	OR		prevención de riesgos, medidas de control aplicadas																																								
		Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	(Número de medidas realizadas / Total de medidas planificadas) * 100	NUMERADOR	DENOMINADOR	#DIV/0!	Cumplimiento de indicadores de gestión de las medidas realizadas																																								
		Establecer un plan de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual, con énfasis en el virus de Inmunodeficiencia Humana	(Número de actividades cumplidas / Total de actividades planificadas) * 100	NUMERADOR	DENOMINADOR	#DIV/0!	Plan de acción, Registro fotográfico, registro de firmas, material didáctico, visual, audiovisual, u otros medios que establezca la empresa o institución pública y/o privada																																								
		Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.	(Número actividades de promoción realizadas / total de actividades planificadas para promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH)	NUMERADOR	DENOMINADOR	#DIV/0!	Registro de charlas, capacitaciones, eventos, campañas de socialización, boletines internos, carteleros u otros medios que establezca la institución/empresa																																								
		Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual, incluyendo las que	(Número de estrategias implementadas para proveer canales de asesoramiento y comunicación / Total de estrategias planificadas para proveer canales de	NUMERADOR	DENOMINADOR	#DIV/0!	Medios de difusión respecto a los canales de asesoramiento y/o comunicación sobre la atención socio-sanitaria de las personas que viven con VIH																																								
				NUMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA	0	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	#DIV/0!	PRESUPUESTO TOTAL	\$	-																																					
Página 2																Página 4																Página 6															
FIRMA REPRESENTANTE LEGAL																FIRMA RESPONSABLE DEL PROGRAMA																															
Instructivo Programa Programa de Prevención de RPS																																															