DISERTACIÓN 04/2021

por Melannie Orejuela

Fecha de entrega: 12-abr-2021 11:17a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1557254674
Nombre del archivo: Disertaci_n_Melannie_Orejuela_versi_n_final.docx (1.48M)
Total de palabras: 20412
Total de caracteres: 115343

DISERTACIÓN 04/2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%	0%	0%	0%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 200 words
Excluir bibliografía	Activo		

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL EN EL AÑO 2020.

MELANNIE DAYANARA OREJUELA CARRILLO

DIRECTORA:

MTR. KARINA SILVA JARAMILLO

QUITO, ABRIL 2021

Dedicatoria

A Dios, que en todo el camino ha estado conmigo sin importar nada;

A mi mami y a mi papi, que siempre estuvieron para mí mientras forjaba mi camino; con su apoyo, amor y cariño he llegado hasta donde estoy y sus palabras me impulsan para continuar,

A mi Brycy, que en todo momento siento su apoyo, su amor y su incondicionalidad, impulsándome a ser siempre mejor y a no rendirme

A mis abuelitos por que han sido el apoyo en todo momento desde el inicio y sé que siempre estarán conmigo.

¡Por y para ustedes!

Los amo siempre,

Melannie

Agradecimiento

A Dios por guiarme en todo momento,

A mis padres por acompañarme en este proceso y en todos los momentos,

A mi hermano, por ser mi ejemplo a seguir y mi ejemplo de persistencia,

A mis abuelitos por estar conmigo y siempre abrazarme,

A mis amigos que me han acompañado en este camino, me han apoyado desde el día uno y han creído en mi desde siempre,

A la Mgtr. Karina Silva por guiarme y apoyarme en este camino y en los diferentes momentos de la carrera.

A la EPN por darme la oportunidad de poder realizar el presente trabajo en la institución.

Tabla de contenidos

Dedicatoria ... ii
Agradecimiento ... iii
Índice de Tablas ... vi
Índice de Ilustraciones ... x
Índice de Anexos ... xi
Resumen ... xi
Abstract ... xii
CAPÍTULO 1: ... - 1 -
MARCO INTRODUCTORIO ... - 1 -
1.1 Tema ... - 1 -
1.2 Datos de la organización ... - 1 -
1.2.1 Nombre de la institución. ... - 1 -
1.2.2 Actividad ... - 1 -
1.2.3 Ubicación ... - 1 -
1.2.4 Características ... - 1 -
1.2.5 Misión ... - 2 -
1.2.6 Visión ... - 2 -
1.2.7 Organigrama ... - 3 -
1.3 Justificación ... - 3 -
1.4 Antecedentes ... - 5 -
1.5 Objetivos ... - 6 -
1.5.1 Objetivo General ... - 6 -
1.5.2 Objetivos Específicos ... - 6 -
CAPÍTULO 2 ... - 7 -
MARCO TEÓRICO ... - 7 -
2.1 Seguridad y salud ocupacional ... - 7 -
2.2 Normativa legal ... - 8 -
2.3 Riesgos laborales ... - 11 -
2.3.1 Clasificación de los Riesgos Laborales ... - 11 -
2.4 Riesgos psicosociales ... - 13 -
2.4.1 Historia ... - 13 -
2.4.2 Definición ... - 14 -
2.4.3 Características de los riesgos psicosociales ... - 15 -
2.4.4 Clasificación de los riesgos psicosociales ... - 15 -

2.4.5 La edad como un factor causante de Riesgos Psicosociales ..... - 30 -
2.4.6 El género como un causante de Riesgos Psicosociales ..... - 30 -
2.4.7 Consecuencias de los riesgos psicosociales ..... - 31 -
2.4.8 Condiciones de trabajo y estresores psicosociales. ..... - 33 -
2.4.9 Instrumentos para el diagnóstico de los riesgos psicosociales ..... - 34 -
2.5 Desarrollo organizacional ..... - 36 -
2.5.1 Objetivos del desarrollo organizacional ..... - 37 -
2.5.2 Intervenciones organizacionales ..... - 38 -
CAPÍTULO 3 ..... **- 40 -**
MARCO METODOLÓGICO ..... **- 40 -**
3.1 Tipo de investigación ..... - 40 -
3.2 Alcance de la investigación ..... - 40 -
3.3 Diseño de la investigación ..... - 40 -
3.4 Población y muestra ..... - 41 -
3.5 Recolección de la información ..... - 43 -
3.6 Consideraciones éticas ..... - 44 -
3.7 Análisis y discusión de datos ..... - 44 -
3.7.1 Datos demográficos ..... - 45 -
3.7.2 Análisis de los resultados globales de los Riesgos Psicosociales ..... - 47 -
3.7.3 Resultados de los riesgos psicosociales identificados en los departamentos. ..... - 53 -
CAPÍTULO 4 ..... **- 57 -**
PRODUCTO ..... **- 57 -**
4.1 Diccionario de Estrategias ..... - 58 -
4.2 Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales ..... - 70 -
CAPÍTULO 5 ..... **74**
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **74**
4.3 Conclusiones 74
4.4 Recomendaciones 76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **78**

Índice de Tablas

Tabla 1: Dimensiones del Cuestionario de Riesgos Psicosociales ..... - 21 -
Tabla 2:FPSICO 3.0 ..... - 34 -
Tabla 3: Evaluación de riesgos psicosociales ..... - 35 -
Tabla 4: ISTAS 21 ..... - 35 -
Tabla 5: Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial ..... - 36 -
Tabla 6: Direcciones de la EPN ..... - 41 -
Tabla 7: Valores para obtener la muestra ..... - 42 -
Tabla 8: Información de las direcciones ..... - 43 -
Tabla 9: Comparación respuestas necesarias y respuestas obtenidas ..... - 43 -
Tabla 10: Edad de los colaboradores ..... - 45 -
Tabla 11: Género del trabajador ..... - 45 -
Tabla 12: Autoidentificación étnica de los colaboradores ..... - 46 -
Tabla 13: Nivel de instrucción de los colaboradores ..... - 46 -
Tabla 14: Antigüedad de los colaboradores ..... - 47 -
Tabla 15: Resultados generales de riesgos psicosociales ..... - 47 -
Tabla 16: Porcentajes Dirección Bienestar Estudiantil ..... - 54 -
Tabla 17: Porcentajes Dirección Gestión y Procesamiento de la Información ..... - 54 -
Tabla 18: Porcentaje de la Dirección de Talento Humano ..... - 55 -
Tabla 19: Porcentaje de la Dirección Financiera ..... - 55 -
Tabla 20: Porcentajes Dirección de Relaciones Institucionales ..... - 55 -
Tabla 21: Porcentajes Dirección Administrativa ..... - 56 -
Tabla 22: Porcentajes Asesoría Jurídica ..... - 56 -
Tabla 23: Estrategias Carga y Ritmo de Trabajo ..... - 58 -
Tabla 24:Estrategias Desarrollo de Competencias ..... - 59 -
Tabla 25: Estrategias Liderazgo ..... - 60 -
Tabla 26:: Estrategias Margen de acción y control ..... - 61 -
Tabla 27: Estrategias Organización del Trabajo ..... - 62 -
Tabla 28: Estrategias Recuperación ..... - 62 -
Tabla 29: Estrategias Soporte y Apoyo ..... - 63 -
Tabla 30: Estrategias Acoso Discriminatorio ..... - 64 -
Tabla 31: Estrategias Acoso Laboral ..... - 64 -
Tabla 32:Estrategias Acoso Sexual ..... - 65 -
Tabla 33: Estrategias Adicción al Trabajo ..... - 65 -
Tabla 34:Estrategias Condiciones de Trabajo ..... - 66 -
Tabla 35: Estrategias Doble Presencia Laboral ..... - 67 -
Tabla 36: Estrategias Estabilidad Laboral y Emocional ..... - 68 -
Tabla 37: Estrategias Salud Auto percibida ..... - 68 -

Tabla 38: Plan de prevención de la dimensión Carga y Ritmo de Trabajo

Riesgo	Nivel de riesgo	Suma de porcentaje alto y medio	Objetivo general	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador y denominador del Indicador	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificacion	Programación anual	Pres esti
Carga y Ritmo de Trabajo	Medio (51%)	65%	Diseñar actividades o programas que permitan la distribución adecuada de tareas entre el personal de la institución con la finalidad de mejorar el bienestar en el puesto de trabajo.	Determinar la carga laboral que presentan los colaboradores de los distintos departamentos de la institución	Realizar la evaluación de cargas laborales en las distintas direcciones.	Número de evaluaciones realizadas	(Número de evaluaciones realizadas/número de evaluaciones planificadas)*100		Informe del análisis de carga laboral.		
					Revisar de manera detallada los perfiles de cargo de cada uno de los puestos.	Número de perfiles de cargo revisados.	(Número de perfiles de cargos revisados/total de cargos existentes)*100		Informe de los cambios realizadas en los perfiles de cargo.		
					Censar las actividades distintas a las planificadas que realiza el personal de la institucion	Número de actividades no planificadas	(Número de actividades realizadas/Número de actividades planificadas en el perfil)*100		Registro de actividades		
				Analizar la eficacia de los canales de comunicación dentro de la institucion.	Hacer un censo de los canales de comunicación disponibles en las distintas direcciones.	Número de canales de comunicación	(Número de canales de comunicación utilizados constantemente/número de canales de comunicación establecidos)*100		Informe sobre los canales de comunicación y su uso		
					Evaluar la eficiencia de los canales de comunicación, con el fin de conocer el correcto uso de estos.	Porcentaje de eficiencia de los canales de comunicación			Informe sobre la eficiencia de los canales de comunicación.		
					Desarrollar nuevos canales de información, en los cuales los colaboradores puedan conocer las tareas que tienen pendientes y el avance de las tareas que han realizado.	Número de canales de información	(Número de canales de comunicación utilizados/número de canales de comunicación desarrollados)*100		Evaluación sobre la satisfacción sobre los nuevos canales de comunicación.		
				Establecer estrategias para eliminar la monotonia de las tareas	Realizar diversas actividades (pausas activas) al menos 3 veces al día para evitar la monotonía durante la jornada laboral.	Número de actividades realizadas.	(Número de pausas activas realizadas/número de pausas activas planificadas)*100		Fotos, videos o registros de asistencia a alguna actividad realziada en grupo.		

Tabla 39: Plan de prevención para la dimensión Recuperación

Riesgo	Nivel de riesgo	Suma de porcentaje alto y medio	Objetivo general	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador y denominador del Indicador	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación	Programación anual	Pre to *es
Recuperación	Medio (41%)	58%	Desarrollar un programa de recuperación y autocuidado para el personal de la institución, por medio de la creación de actividades o espacios para ser usados en la jornada laboral.	Desarrollar un programa de pausas activas para que el personal realice en la jornada laboral.	Desarrollar pausas activas en el lugar de trabajo, al menos cada 3 horas por 30 minutos	Número de pausas activas realizadas	(Número de pausas activas realizadas/número de pausas activas planificadas)*100		Fotos del personal realizando las pausas activas		
					Designar espacios para realizar las pausas activas en la jornada laboral.	Número de espacios físicos designados	(Número de espacios físicos designados/número de espacios físicos planificados)*100		Registro fotografico de los lugares designados		
					Realizar talleres para fomentar la realización de pausas activas dentro del lugar de trabajo	Número de talleres realizados	(Número de talleres realizadas/número de talleres planificados)*100		Registro de asistencia al taller		
				Desarrollar espacios de esparcimiento mental para uso del personal.	Crear un espacio de cafeteria adecuado para el uso del personal a lo largo de la jornada laboral.	Número de usuarios que usan la cafeteria.	(Número de usuarios que usan la cafeteria/número total de personal)*100		Registro de entrada del personal.		$20 tam
					Fomentar el uso de la canchas de la institución para realizar actividad física, por medio de actividades que usen las canchas.	Número de personas que usan las canchas	(Número de usuarios que usan las canchas/número total de personal)*100		Registro fotográfico		
				Fomentar la realización de actividad fisica, cuidado de su salud entre el personal.	Crear campañas de concientización de la importancia de realizar actividad fisica.	Número de campañas realizadas.	(Número de campañas realizadas/número de campañas planificadas)*100		Registro de asistencia a las campañas de concientizacion.		
					Desarrollar campeonatos internos de deportes entre el personal de la institucion.	Número de campeonatos realizados.	(Número de campeonatos realizados/número de campeonatos planificados)*100		Registro de equipos participantes.		

Tabla 40: Plan de prevención para la dimensión Acoso Laboral

Riesgo	Nivel de riesgo	Suma de porcentaje alto y medio	Objetivo general	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador y denominador del Indicador	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificacion	Programación anual	Pres* Est
Acoso Laboral	Medio (29%)	57%	Proveer estrategias para reducir el acoso laboral y mejorar el ambiente y el bienestar en el lugar de trabajo.	Indagar sobre las situaciones de acoso laboral existentes en los distintos departamentos.	Identificar por medio de encuestas las situaciones de acoso y los factores que influyen en estas acciones, con la finalidad de poder solucionarlos desde la raíz.	Número de situaciones de acoso identificadas	(Número de situaciones identificadas/total de los colaboradores)*100		Informe de las situaciones de acoso detectados en los departamentos		
					Instalar buzones de comentarios o sugerencias, que sea accesible al personal, para poder denunciar algún caso de acoso laboral.	Números do comentarios o denuncias de los colaboradores	(Número de comentarios o denuncias de los colaboradores/Número total de los colaboradores)*100		Buzones de sugerencias para las situaciones de acoso		
				Implantar equipos de apoyo social frente a las conductas inapropiadas.	Formar grupos interdisciplinarios legitimados por la EPN, que sirvan de apoyo para los colaboradores que han sido victimas de este tipo de acoso dentro de la institucion.	Número de casos atendidos	(Números de casos atendidos/Total de casos)*100		Registro de asistencia de los grupos		
					Crear una consejeria o un departamento de psicología para brindar apoyo al colaborador afectado durante su proceso.	Número de personas que asistan a la consejeria	(Número de personas que asistan a la consejeria/Número total de colaboradores)*100		Registro de asistencia a la consejeria		
				Realizar jornadas psicoeducativas sobre el acoso laboral al personal de la institución.	Brindar talleres a los colaboradores sobre el acoso laboral, como identificar este tipo de conducta y que se puede hacer frente a este tipo de comportamientos.	Número de personas que asistan al taller	(Número de personas que asistan a los talleres /Número total de colaboradores)*100		Asistencia de los colaboradores a los talleres		
					Difundir material de manera virtual sobre la importancia de reconocer a tiempo este tipo de acoso.	Número de correos enviados del material			Copia de los correos enviados		
					Informar al personal mediante charlas acerca del accionar que se debe realizar frente a este tipo de comportamientos	Número del personal que asistió a las charlas	(Número de personas que asistan a los talleres /Número total de colaboradores)*100		Asistencia de los colaboradores a las charlas		

Tabla 41: Plan de prevención para la Dimensión Condiciones de Trabajo

Riesgo	Nivel de riesgo	Suma de porcentaje alto y medio	Objetivo general	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador y denominador del Indicador	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verficacion	Programación anual	Presupuesto*es
Condiciones del trabajo	Bajo (47%)	53%	Analizar las instalaciones de las dependencias, garantizando la accesibilidad y las buenas condiciones de trabajo para los colaboradores de la institucion.	Identificar los riesgos ergonómicos existentes en las diferentes dependencias	Realizar la evaluación ergónomica en las distintas dependencias, considerando la vida útil y funcionalidad de los espacios de cada uno de los puestos.	% de riesgo ergonómico obtenido			Informe de la evaluación		$1.0
					Realizar revisiones de manera trimestral del espacio físico donde el personal realiza sus actividades.	Número de revisiones realizadas	(Número de revisiones realizadas/ Número de revisiones planificadas)* 100		Informes de las revisiones		$5
					Supervisar el estado adecuado de las herramientas técnicas y tecnológicas por medio de revisiones semestrales.	Número de revisiones realizadas	(Número de revisiones realizadas/ Número de revisiones planificadas)* 100		Informes de las revisiones		$5
				Desarrollar condiciones de trabajo aptas para todo el personal de la institución	Revisar que los accesos a las oficinas o espacios sociales generales estén adaptados para todas las personas, incluyendo las personas con capacidades especiales.	Número de revisiones realizadas	(Número de revisiones realizadas/ Número de revisiones planificadas)* 100		Informes de las revisiones		$2
					Realizar la señalética de cada uno de los espacios físicos en los que puede existir riesgo para el personal	Señaletica instalada			Ordenes de trabajo		$1.0
					Evaluar de manera constante la iluminación de las dependencias de la institución	% de evaluaciones realizadas			Informes de las evaluaciones		$5

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Organigrama de la Escuela Politécnica Nacional, (Escuela Politécnica Nacional, 2019) ..... - 3 -
Ilustración 2: Pilares del trabajo digno según la OIT. ..... - 8 -
Ilustración 3:Principales Riesgos Psicosociales según la UGT Andalucía ..... - 16 -
Ilustración 4:Fases del estrés (Melgosa, J. 2006) ..... - 17 -
Ilustración 5: Consecuencias psicológicas ..... - 32 -
Ilustración 6: Alteraciones funciones cognitivas ..... - 32 -
Ilustración 7: Clasificación de comportamientos (ISASTUR, 2010), ... - 33 -
Ilustración 8: Etapas del desarrollo organizacional ..... - 38 -
Ilustración 9: Formula del Muestreo Aleatorio ..... - 41 -
Ilustración 10: Herramienta Raosoft (2004) ..... - 42 -
Ilustración 11: Edad de los colaboradores ..... - 45 -
Ilustración 12: Género del trabajador ..... - 45 -
Ilustración 13: Autoidentificación étnica de los colaboradores ..... - 46 -
Ilustración 14: Nivel de instrucción ..... - 46 -
Ilustración 15: Antigüedad de los colaboradores ..... - 47 -

Ilustración 16: Resultados generales de Riesgos Psicosociales .....- 48 -

Índice de Anexos

Anexo 1: Gráfico sobre la Dirección de Bienestar Estudiantil..... 1
Anexo 2: Gráfico sobre la Dirección de Gestión de la Información y Procesos..... 1
Anexo 3: Gráfico sobre la Dirección de Talento Humano..... 2
Anexo 4: Gráfico de la Dirección Financiera..... 2
Anexo 5: Gráfico sobre la Dirección de Relaciones Institucionales..... 3
Anexo 6: Gráfico sobre la Dirección Administrativa..... 3
Anexo 7: Gráfico sobre Asesoría Jurídica..... 4
Anexo 8: “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales”..... 4

Resumen

El presente proyecto consiste en la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en el personal de la Escuela Politécnica Nacional de la ciudad de Quito; esta evaluación fue realizada con la finalidad de detectar los riesgos psicosociales existentes y proveer un plan de prevención para los mismos, estos fueron realizados por medio del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, herramientas desarrolladas por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018), favoreciendo la

detección de los riesgos considerando la realidad del país. El proyecto se desarrolla con base en una investigación teórica relacionada a los riesgos psicosociales, incluyendo su clasificación, sus características y varias herramientas de evaluación de los mismos, se incluye de igual manera, una perspectiva del desarrollo organizacional resaltando los tipos de intervención que se pueden implementar. Por medio de este proyecto se obtuvo cuatro principales riesgos psicosociales: carga y ritmo de trabajo, recuperación, acoso laboral y condiciones de trabajo que podrían afectar al clima laboral dentro de la institución y al bienestar de la comunidad politécnica.

Abstract

This project studies the psychosocial risks identified in the Escuela Politecnica Nacional staff members; this evaluation was realized in order to detect psychosocial risks and provide a prevention plan for them. The "*Cuestionario de Riesgos Psicosociales*", a tool developed by the *Ministerio del Trabajo del Ecuador* (2018), helped with the risk detection according the reality of the country. Once the psychosocial risks were detected, the

prevention plan was developed based on the "*Plan de prevención de Riesgos Psicosociales*". This project was developed based on a theoretical investigation related to psychosocial risks, including their classification and characteristics; it includes assessment tools and an organizational development perspective, obtaining information regarding the types of intervention that can be developed in the institution. Through this project, it was possible to identify four main psychosocial risks: workload and pace of work, recovery, work bullying and working conditions that could affect the institution's work environment and the well-being of the staff members.

CAPÍTULO 1:

MARCO INTRODUCTORIO

1.1 Tema

Diagnóstico y propuesta de intervención de riesgos psicosociales en el personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional en el año 2020

1.2 Datos de la organización:

1.2.1 Nombre de la institución

Escuela Politécnica Nacional (EPN)

1.2.2 Actividad

La Escuela Politécnica Nacional tiene como actividad principal la educación superior de jóvenes en carreras técnicas, de ingeniería y ciencias administrativas.

1.2.3 Ubicación

El campus de la EPN "José Rubén Orellana Ricaurte" está ubicado en la ciudad de Quito, en la calle Ladrón de Guevara E11-253, en el sector de la Floresta.

1.2.4 Características

La EPN, es una institución pública que fue fundada el 30 de agosto de 1869 por el presidente García Moreno; y es considerada como uno de los primeros centros de investigación científica y de docencia que existió en el país; lo que permitió que en la actualidad esta institución esté conformada por 8 facultades y sus carreras (Escuela Politécnica Nacional, 2019). Está formada por 8.000 estudiantes, los cuales están distribuidos en las facultades de Ciencias, Ingeniería Eléctrica y Electrónica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Civil y Ambiental, Ingeniería Geología y

Petróleos, Ingeniería Química y Agroindustria y Ciencias Administrativas (Escuela Politécnica Nacional, 2019). En el aspecto administrativo, está conformada por 800 personas distribuidas en las distintas dependencias.

1.2.5 Misión

"La Escuela Politécnica Nacional es una Universidad pública, laica y democrática que garantiza la libertad de pensamiento de todos sus integrantes, quienes están comprometidos con aportar de manera significativa al progreso del Ecuador. Formamos investigadores y profesionales en ingeniería, ciencias, ciencias administrativas y tecnología, capaces de contribuir al bienestar de la sociedad a través de la difusión del conocimiento científico que generamos en nuestros programas de grado, posgrado y proyectos de investigación. Contamos con una planta docente calificada, estudiantes capaces y personal de apoyo necesario para responder a las demandas de la sociedad ecuatoriana" (Escuela Politécnica Nacional, 2019)

1.2.6 Visión

"En el 2024, la Escuela Politécnica Nacional es una de las mejores universidades de Latinoamérica con proyección internacional, reconocida como un actor activo y estratégico en el progreso del Ecuador. Forma profesionales emprendedores en carreras y programas académicos de calidad, capaces de aportar al desarrollo del país, así como promover y adaptarse al cambio y al desarrollo tecnológico global. Posiciona en la comunidad científica internacional a sus grupos de investigación y provee soluciones tecnológicas oportunas e innovadoras a los problemas de la sociedad.

La comunidad politécnica se destaca por su cultura de excelencia y dinamismo al servicio del país dentro de un ambiente de trabajo seguro, creativo y productivo, con infraestructura de primer orden" (Escuela Politécnica Nacional, 2019).

1.2.7 Organigrama

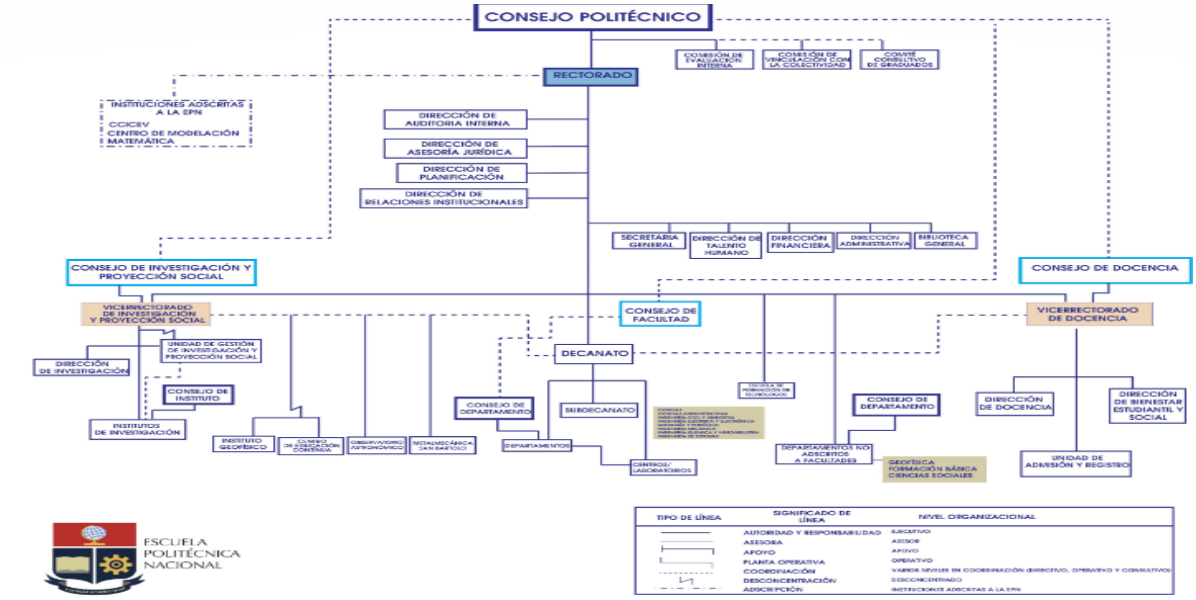


Ilustración 1: Organigrama de la Escuela Politécnica Nacional, (Escuela Politécnica Nacional, 2019)

1.3 Justificación

Los trabajadores de una organización día a día se enfrentan a riesgos laborales, los cuales influyen en el bienestar de los colaboradores, afectando la salud de los trabajadores o el desarrollo adecuado de las actividades. En la actualidad, los riesgos psicosociales son un tema que está tomando una mayor relevancia en las instituciones cuyo interés es precautelar la salud de sus colaboradores en todo momento y circunstancia.

Desarrollar este proyecto permitió que la Escuela Politécnica Nacional, identifique los riesgos psicosociales que existen en el personal administrativo y conocer las estrategias formuladas para mitigar los riesgos detectados. El desarrollo de este proyecto permitió obtener dos documentos significativos, el primero es el detalle de los riesgos psicosociales identificados como riesgo alto o medio, el segundo documento son las estrategias y el plan de prevención para mitigar los riesgos identificados de manera adecuada; documentos que fueron entregados a la Dirección de Talento Humano de la EPN.

Los factores psicosociales representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador; en estos factores se consideran las interacciones en el lugar que labora la persona, el ambiente, la satisfacción laboral, las condiciones de la organización, la personalidad del trabajador y sus necesidades (Werther, Davis, & Guzman, 2008).

El proyecto se realizó con la finalidad de que la EPN obtenga datos sobre los riesgos psicosociales existentes en el personal de la institución y por medio del plan de intervención, pueda actuar para reducir los mismos; convirtiendo a la Escuela Politécnica Nacional y a su personal administrativo como el principal beneficiario de esta investigación, ya que se presentaron soluciones para que estos riesgos no afecten a la salud de los trabajadores. De igual manera, la investigadora tuvo beneficios al desarrollar el proyecto, ya que por medio de este pudo poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación profesional, obteniendo una visión adecuada del desarrollo de una institución.

Para ejecutar la presente investigación, se utilizó el cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador como fuente primaria de información, lo que permitió obtener datos certeros de los riesgos psicosociales existentes en el personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional y poder así desarrollar el plan de intervención de los riesgos identificados.

La institución de educación superior, al conocer el alcance de los documentos que se generarían al finalizar la investigación, determinó que los mismos eran necesarios; motivo por el cual facilitaron el otorgamiento de información y los permisos requeridos para el desarrollo de la investigación.

1.4 Antecedentes

Los riesgos psicosociales han tenido una considerable influencia en el desarrollo de las actividades y en el comportamiento de las personas en sus labores diarias de trabajo, ya que están expuestos de manera constante a distintos elementos que influyen en la salud de los trabajadores de manera positiva o negativa.

En la Escuela Politécnica Nacional no se ha desarrollado una evaluación de riesgos psicosociales, por lo cual no se ha conocido de manera adecuada sobre estos riesgos en el personal de la institución; el poseer un número aproximado de 800 trabajadores de los cuales alrededor de 200 son administrativos, facilitó el desarrollo del proyecto ya que fue una población significativa que permitió obtener información necesaria para el desarrollo del mismo.

Los riesgos psicosociales son factores significativos en la vida cotidiana de las personas, estos influyen en la salud de las mismas y afectan directamente al bienestar de las personas y de la institución. Según el investigador Paspuel, los factores de riesgos psicosociales actúan durante largo periodo de tiempo y están formados con elementos del entorno laboral como la motivación, la experiencia, la formación y las capacidades; afectando directamente el desarrollo y la salud de los trabajadores (Paspuel, 2014).

La investigación respecto a los riesgos psicosociales actualmente ha alcanzado un alto grado de relevancia, ya que es un tema que está presente en las organizaciones y que

influye de manera directa en el desarrollo de las tareas y en la salud del personal; razón por la cual los directivos buscan desarrollar alternativas para mitigar los riesgos psicosociales existentes en su personal. Respecto a los riesgos psicosociales existen varios documentos y estudios que sustentan la presencia de estos en las organizaciones y la influencia que tienen en la salud del trabajador. Uno de estos estudios es el de José Sánchez, el cuál menciona que, desde finales del siglo XX los riesgos psicosociales en el trabajo, han ocupado un papel muy importante en el desarrollo de la organización, lo que ha favorecido que se generen distintos estudios alrededor de este tema (Sánchez, 2016).

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Identificar los riesgos psicosociales y proponer un plan de intervención para los riesgos existentes en el personal administrativo de la EPN en el año 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Identificar los riesgos psicosociales existentes en el personal de la EPN.

2. Seleccionar los factores psicosociales más importantes obtenidos en la encuesta realizada al personal.

3. Diseñar el plan de intervención de los riesgos principales encontrados en la EPN

Establecidos los objetivos que delimitaron la investigación realizada, se continuará a sustentar teóricamente los distintos aspectos sobre los riesgos psicosociales y se delimitará el desarrollo del presente proyecto.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Seguridad y salud ocupacional

La seguridad y salud ocupacional es considerada como una multidisciplina que se encarga de la protección, la seguridad, la salud y el bienestar de los colaboradores de la organización, está creada con el objetivo de implementar un ambiente de trabajo seguro y saludable para el desarrollo de las actividades cotidianas (Apaza, 2012).

Según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, citado en (Apaza, 2012), la seguridad y salud ocupacional:

> ..debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo (Apaza,2012).

La importancia de la seguridad ocupacional dentro de la empresa, se basa en generar un ambiente óptimo para asegurar la vida y la salud de los colaboradores (Marín, 2009); por lo que es necesario que existan varios protocolos de seguridad y salud ocupacional que incluyan normas, métodos y sistemas para cambiar las condiciones de trabajo, disminuyendo el nivel de riesgo que puede influir en los accidentes laborales (Meza, 2010).

2.2 Normativa legal

Con la finalidad de precautelar la seguridad y salud del personal de la empresa, se han desarrollado varias normas legales, las cuales buscan preservar el bienestar de los colaboradores y el adecuado funcionamiento de los departamentos que vigilan la seguridad dentro de la empresa. Estas normativas con el paso del tiempo han sido reformadas, para que estén acorde a la realidad del país y de la empresa. Algunas de estas normativas son:

a) Trabajo decente establecido por la OIT

El trabajo decente es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tratado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el 2015. Este consiste en las aspiraciones que las personas tienen a lo largo de su vida laboral, abarcando principalmente el aspecto de tener un empleo digno y productivo el cual garantice la existencia de un salario digno, seguridad apropiada en el lugar de trabajo, protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal y la igualdad de oportunidades (Organización Internacional del Trabajo, s.f).

Se plantea cuatro pilares importantes para la existencia del trabajo decente, estos son:

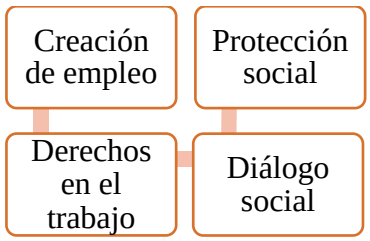


Ilustración 2: Pilares del trabajo digno según la OIT.

b) Reglamento de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

A nivel de América Latina, existe la resolución N.957 del Reglamento de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, en el cual se detalla la importancia de que los

países miembros de la comunidad Andina, desarrollen sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, garantizando en todo momento la Salud y Seguridad Ocupacional: se menciona que se debe desarrollar medidas para que el trabajo de los colaboradores se realice bajo condiciones de trabajo optimas (Secretaria General de la Comunidad Andina, 2005).

A continuación, se detallan algunos artículos relacionados al tema de seguridad y salud organizacional, existentes en este reglamento.

- **Art 1**: La formación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se debe considerar la gestión administrativa, la gestión técnica, la gestión de Talento Humano y los procesos operativos básicos
- **Art 3:** Hace referencia a la importancia del servicio de salud dentro de la empresa disponible para su personal.
- **Art 4:** Menciona sobre los servicios de salud y seguridad dentro de la empresa, los cuales deben ser de carácter preventivo, con la finalidad de que se brinde asesoría en temas relacionados con:
    - ✓ Ambiente laboral digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores.
    - ✓ Adaptación del trabajo según la capacidad propia del trabajador.
- **Art 5:** Se detallan las funciones del Servicio de Salud en el Trabajo; algunas de estas son:
    - ✓ Elaborar la propuesta de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
    - ✓ Identificar los factores de riesgos que puedan afectar a la salud del trabajador.
    - ✓ Asesorar sobre temas relacionados de salud y seguridad en el trabajo.
    - ✓ Organizar las áreas de primeros auxilios en la empresa.
    - ✓ Mantener registros de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

c) Normativa legal en Ecuador

En el Ecuador, existen varias normas legales que rigen la seguridad y salud en el lugar de trabajo, estas normas se fundamentan en la constitución de la Republica.

➢ Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador vigente desde el año 2008, establece en el **Titulo II**: Derechos, **Capitulo segundo:** Derechos del buen vivir, **Sección octava:** Trabajo y seguridad social

> **"Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En concordancia con la Constitución de la Republica del ecuador, existe el Código del trabajo, el mismo que garantiza el cumplimiento del derecho constitucional y detalla las normas por las que se rige el aspecto laboral dentro del país, se incluye los tipos de contrato, las garantías del empleador y trabajador, las condiciones óptimas del lugar de trabajo, etc (Congreso Nacional, 2012).

a) Otras normas

En el Ecuador se desarrolló el "reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo", el cual fue creado con la finalidad de la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo; este reglamento rige toda

actividad laboral (Ministerio del trabajo del Ecuador, 2012).

Existe igualmente, el Programa Nacional de Salud en el Trabajo, el cual tiene el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores, fomentar la conciencia preventiva y la creación de hábitos saludables para el trabajo, el objetivo principal es disminuir lesiones, accidentes o afectaciones en la salud del personal (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019).

2.3 Riesgos laborales

Los riesgos laborales son aquellos riesgos que pueden ser considerados como los peligros existentes en una profesión; considerando también al entorno donde labora la persona, en el cual una mala ubicación o un mantenimiento incorrecto de las herramientas de trabajo pueden causar accidentes o siniestros que atentan contra la vida del colaborador (Isotools, 2015). Estos pueden ser considerados como graves cuando la probabilidad de que exista un accidente es alta y sus consecuencias tengan una importancia significativa en la salud del colaborador (Udima, S.f.).

2.3.1 Clasificación de los Riesgos Laborales

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica y Organización Internacional del Trabajo (2014), proponen la siguiente clasificación de los riesgos laborales:

- **Riesgos de seguridad**

Este tipo de riesgo abarca las afectaciones que suceden a nivel de la seguridad física del colaborador, se determina según la manera en la que ocurre el accidente y tiene que ver con el ambiente en la que el colaborador labora normalmente (Universidad Nacional de la

Plata, 2018). Estos riesgos pueden ser caídas a distintas alturas, caída de objetos, aplastamientos, golpes o choques contra un cuerpo sólido.

- **Riesgos del medio ambiente físico**

Estos riesgos se caracterizan por ser un intercambio de energía entre la persona y el ambiente, este es mayor a lo que la persona puede soportar (Universidad Nacional de la Plata, 2018). Algunos de los riesgos que podemos encontrar aquí son: el ruido, la iluminación, la carga termina, las radiaciones ionizantes y no ionizantes, las bajas temperaturas y las vibraciones.

- **Riesgos contaminantes**

Este tipo de riesgo está relacionado con las afectaciones que tiene la persona por la existencia de agentes ambientales tóxicos, estos pueden ingresar al organismo por medio de vías respiratorias, cutáneas o digestivas (Universidad Nacional de la Plata, 2018). Se puede presentar en forma de polvos, gases, humos metálicos y puede causar inhalación de los mismos y afectar al organismo del colaborador.

- **Riesgos ergonómicos**

Estos riesgos están relacionados con la interacción del trabajador con su puesto, se relacionan con los movimientos, posturas o acciones que el trabajador realiza en sus actividades cotidianas (Universidad Nacional de la Plata, 2018).

- **Riesgos psicosociales**

Estos riesgos hacen referencia a las condiciones existentes en el entorno laboral que afectan al colaborador, están relacionados con la organización, el contenido y la elaboración

del trabajo, estos afectar al bienestar y a la salud física y mental del colaborador (Gracia, S.f).

Una vez concluida con la clasificación de los riesgos laborales, se abordará la información relacionada con los riesgos psicosociales, con la finalidad de conocer de manera más acertada sobre este tipo de riesgo y su importancia de ser evaluados constantemente.

2.4 Riesgos psicosociales

2.4.1 Historia

El tema de riesgos psicosociales con el paso del tiempo, ha ido adquiriendo una mayor preocupación por parte de las empresas o instituciones. José Sánchez, menciona que, desde finales del siglo XX, los riesgos psicosociales en el trabajo, han ocupado un papel muy importante en el desarrollo de la organización, ya que la preocupación mayor que tenían las empresas, radicaba en el pago oportuno del sueldo, el horario laboral semanal y existía una poca preocupación sobre el bienestar de los colaboradores de la institución (Sánchez, 2016).

En la actualidad, se puede observar en las empresas una mayor preocupación por sus colaboradores y su bienestar, razón por la cual buscan que las herramientas y espacios utilizados en la jornada laboral brinden seguridad para desarrollar sus tareas diarias y prevenir de esta manera accidentes que puedan afectar la vida de los trabajadores (Moreno, 2011). Es primordial considerar a los riesgos psicosociales como un factor relevante para el desarrollo de la organización, ya que el impacto que estos tienen en las personas y en las tareas que ejecutan en su vida profesional es elevado.

2.4.2 Definición

En el proceso de la investigación no se ha podido establecer la existencia de una única definición, motivo por el cual se procederá a definir a los riesgos psicosociales desde dos autores, esto permitirá determinar de manera adecuada la definición sobre los riesgos psicosociales, que servirá de base para la elaboración del presente trabajo de investigación.

La OIT, citada en (Estrella & Reinoso, 2013), señala que los riesgos psicosociales son las interacciones que existe en el lugar de trabajo, el medioambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y los aspectos propios del trabajador, incluyendo sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo que puede influir en la salud y en el rendimiento laboral.

La segunda definición sobre los riesgos psicosociales, es descrita por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social de España (s.f), que nos dice que son aquellos factores de riesgo para la salud, que dependen de la organización del trabajo y generan respuestas de tipo fisiológica, emocional, cognitivo y conductual, y pueden ser un factor relevante para generar una enfermedad que puede variar según la intensidad, la frecuencia y la duración de la misma.

A criterio de la investigadora la definición del Ministerio de Trabajo de España, es una definición más completa sobre los riesgos psicosociales y nos otorga un panorama amplio sobre las respuestas con las que se puede manifestar este tipo de riesgo y las consecuencias de una inadecuada actuación frente a estos riesgos.

2.4.3 Características de los riesgos psicosociales

Moreno & Baez (2010), señalan cinco características principales de los riesgos psicosociales, estas son:

- **Permanencia en tiempo y espacio:** los riesgos psicosociales están vinculados a las actividades o espacios determinados; por lo que no existe una delimitación especial o un tiempo específico para que exista un riesgo psicosocial.
- **Dificultad para medirlos:** los aspectos que influyen en los riesgos psicosociales, no tienen una unidad de medida específica para cada uno de ellos.
- **Afectan a otros riesgos:** La persona es un ser biopsicosocial, que al estar expuesto a un riesgo existirán afectaciones similares en los aspectos biológicos, sociales y psicológicos.
- **Afectación a los derechos de los trabajadores:** La existencia de los riesgos psicosociales, afectan directamente a los derechos que las personas tienen, en relación a la dignidad, integridad personal y a la libertad (Estrella, D., Reinoso G., 2013).
- **Afectación a la salud mental del trabajador:** La existencia de los riesgos psicosociales ocasiona daños en la salud mental de los trabajadores; puede causar principalmente, problemas de adaptación, y problemas de estabilidad emocional y afectaciones en los procesos cognitivos (Moreno & Baez, 2010).

2.4.4 Clasificación de los riesgos psicosociales

Igual como sucede en la definición de los riesgos psicosociales, tampoco existe una sola clasificación de este tipo de riesgos, por lo cual se realizará desde la perspectiva de dos autores; el primer autor es la Unión General de Trabajadores de Andalucía, la cual brinda una clasificación más reconocida a nivel laboral, mientras que el segundo autor, el Ministerio

de Trabajo del Ecuador, brinda una clasificación considerando fundamentalmente el entorno laboral de la persona.

a) Clasificación según UGT Andalucía

En la Guía de prevención de Riesgos Psicosociales de la UGT Andalucía (2009), se señala que los riesgos psicosociales son:



Ilustración 3:Principales Riesgos Psicosociales según la UGT Andalucía

A continuación, se explicará más a detalle los riesgos psicosociales determinados:

➢ **El estrés**

El estrés se relaciona con un estado patológico como resultado de una reacción del ser humano; esta se puede evidenciar cuando la persona se muestra ante situaciones amenazantes o que requieren una demanda excesiva de esfuerzo mental y físico (Valdés & De Flores 1985), Con el paso del tiempo, el estrés ha sido considerado como una experiencia subjetiva del individuo, determinada principalmente por la percepción de las demandas o estresores; lo que puede causar que no se controle de manera adecuada la situación y que se desencadene consecuencias negativas en la persona (Peiro & Rodriguez, 2008). El estrés puede generarse por cambios en la jornada habitual, vulnerando su bienestar personal y dificultando la adaptación a situaciones cotidianas (Centro de psicoterapia y asesoramiento psicológico, s.f.).

- **Las fases del estrés** (Cuidate.plus, 2002)



Ilustración 4:Fases del estrés (Melgosa, J. 2006)

1. **Fase de alarma:** es la respuesta inmediata que existe frente a una amenaza o una situación que se considera difícil; la reacción de esta fase es por la movilización del sistema nervioso autónomo el cual causa una respuesta hacia el estrés; se evidencia como la afectación del estado de ánimo, la regulación del sistema cardiovascular, la respiración y la tensión muscular.

2. **Fase de resistencia:** En esta fase se desarrolla una estrategia de supervivencia para poder brindar mecanismos de reacción para enfrentar la situación estresora, estos mecanismos son importantes para el desarrollo y para el bienestar de las personas, ya que por medio de estos se pueden afrontar de manera adecuada las situaciones que se presentan.

3. **Fase de agotamiento:** Esta fase sucede al momento en que los requerimientos son muy exigentes y no se encuentra un mecanismo para mitigar los mismos, causando que la persona se agote de manera constante. El hecho de que no se desarrollen mecanismos de defensa produce que se agoten todas las reservas y energías de la persona, pudiendo desencadenar enfermedades físicas, mentales y emocionales.

- **Tipos de estrés**

El estrés se puede presentar de dos formas, las cuales afectan al desarrollo de las personas y sus actividades normales.

1. Estrés positivo (Eustrés)

Este tipo de estrés se caracteriza por la forma adaptativa de la respuesta ante las situaciones que se presentan al individuo. Este tipo de estrés no tiene influencia en la salud del trabajador (Asociación Murciana de neurociencia, 2018). Se caracteriza por que el individuo puede interactuar de manera normal con su estresor, presentando estados de placer, alegría, bienestar y equilibrio, teniendo como resultado una experiencia positiva y agradable ante el estímulo (Gómez, C., 2009)

2. Estrés negativo (Distrés)

Este tipo de estrés causa que la persona no asimile de manera adecuada el estresor, pudiendo presentar alteraciones físicas (Gómez, C., 2009). Este tipo de estrés es persistente y progresivo, y afecta la salud del trabajador con varias enfermedades como insomnio, taquicardia, ansiedad, calambre o depresión (Asociación Murciana de neurociencia, 2018).

- **La violencia laboral**

La violencia laboral es la acción que se realiza en contra de otra persona en el lugar de trabajo, estas acciones pueden ser realizadas por cualquier persona independientemente de su cargo y en cualquier espacio de la institución.

> la violencia laboral es toda acción o comportamiento que provoca daño físico, psicológico o moral a un trabajador de la empresa, se puede considerar como un abuso de autoridad o como una violación a los derechos humanos afectando al bienestar de la persona (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social s.f.). Detectar violencia dentro del lugar de trabajo puede ser complicado ya que muchas veces las conductas pueden ser camufladas y no ser evidente a los ojos del resto de la organización (De Sá Tavares, 2017).

- **Acoso laboral**

Según Heinz Leyman, el acoso es:

> Una situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en su lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona acabe abandonando su lugar de trabajo (Rojo & Cervera, 2005).

El Congreso de la República de Colombia, manifiesta que el acoso laboral son las conductas continuas que se ejercen sobre un colaborador con la finalidad de infundir miedo o generar desmotivación para que el colaborador renuncie. Este tipo de violencia se puede realizar bajo distintas maneras de agresión, algunas de estas son (López, 2012):

- **Maltrato**

El maltrato se relaciona con todo acto de violencia que atenta contra la integridad física o moral de la persona; se puede incluir las expresiones verbales que afectan la integridad de la persona y afecta la autoestima y la dignidad del colaborador. Algunas de las conductas son: agresiones físicas, amenazas de despido, humillaciones, ofensas, aislamiento social, divulgación de información personal del trabajador.

- **Persecución laboral**

En este tipo de violencia se encuentran las conductas que impulsa la renuncia por parte del colaborador; se puede presentar con varias conductas como el incremento de la

carga de trabajo, cambios de horario o la descalificación por parte del jefe lo que causa que exista desmotivación por realizar sus funciones normales.

- **Discriminación laboral**

La discriminación laboral consiste en el trato diferenciado por razones de raza, género, religión o preferencia política de los colaboradores que no tienen mucha relación con el aspecto laboral. Algunas conductas que pueden existir son: discriminación notable en comparación de los otros trabajadores, negativa a conceder permisos que solicita el colaborador como enfermedad, embarazo o vacaciones; se caracterizan por ir en contra de las condiciones legales establecidas para las empresas.

- **Acoso sexual**

Según la OIT, citado en (Rivera, s.f) el acoso sexual es una violación de los derechos de los colaboradores, y es considerada como un problema de seguridad y salud ocupacional y como una situación laboral deplorable. De igual manera, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, citado en (Rivera, s.f), manifiesta que el acoso sexual, es una atención sexual no deseada por la persona que lo recibe y es ofensiva ya que atenta a la integridad física y emocional de los colaboradores.

Según la OIT (2013), el acoso sexual se puede manifestar de las siguientes maneras:

- **En manera de chantaje:** Se realiza este tipo de comportamiento cuando existe un condicionamiento a la víctima para que exista comportamientos de carácter sexual, para acceder a mayores beneficios dentro de la empresa como un aumento de sueldo o un empleo mejor al que tiene en la actualidad.

- **Ambiente laboral hostil:** Esta manifestación se realiza por medio de situaciones de intimidación o humillación hacia la víctima para que de esta manera la persona acceda a realizar actividades sexuales.

Es importante resaltar que el acoso sexual se realiza independientemente del género de la víctima y es realizado por personas dentro de la misma empresa. La OIT (2013), considera al acoso sexual como una manifestación de relaciones de poder. Es por esta razón que el acoso sexual en las organizaciones es un problema latente ya que este no discrimina a ninguna persona e influye en la salud mental del colaborador que es víctima del mismo.

b) Clasificación de los riesgos psicosociales según el Ministerio del Trabajo del Ecuador

La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio de Trabajo del Ecuador en octubre de 2018, presenta la "Guía para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial". El cuestionario presenta 15 dimensiones a estudiar, estas son:

Tabla 1: Dimensiones del Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Dimensión	Definición
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales
Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o

	a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
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 autopercibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza

(Ministerio de Trabajo, 2008)

A continuación, se explicará más respecto a las dimensiones mencionadas en la tabla anterior.

- **Carga y Ritmo de trabajo.**

La carga laboral está considerada como un concepto multidimensional, en el cual se debe tomar en cuenta los tiempos de labores, las tareas mentales y físicas y los distintos estresores que pueden existir en el lugar donde se desarrollan las actividades cotidianas

(Smith A. & Smith H., 2017). El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015), señala que la carga de trabajo son las demandas físicas y mentales que un trabajador enfrenta en sus actividades diarias, estas deben estar en concordancia con las capacidades y las necesidades de la persona; si no existe una relación adecuada puede causar daños en la salud del personal.

La carga laboral se puede comprender como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que el trabajador se enfrenta al realizar sus actividades cotidianas en el lugar de trabajo. La existencia de mayores requerimientos en las actividades promueve que exista una sobrecarga laboral, causando agotamiento en la persona (Fundación para la prevencón de riesgos laborales, 2015). Los factores que permiten determinar la carga laboral, se basan en la cantidad y calidad de la información y el tiempo que toma en realizar dicha actividad, estos factores se pueden determinar por aspectos personales como: la edad, nivel de aprendizaje, estado de fatiga, la personalidad y la actitud hacia la tarea (Aranguren, 2014).

Para comprender a mayor detalle la definición de carga laboral es necesario dividirla en dos aspectos primordiales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1980).

- **Carga Mental del trabajo.**

Según la nota técnica N. 179 del "Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo" la carga mental en el trabajo consiste en el nivel de exigencia que tiene el trabajador para desarrollar una tarea específica. La carga mental laboral está determinada por el grado de movilización, los mecanismos físicos y mentales que se ponen en uso al realizar la tarea determinada (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1980).

- **Carga física laboral**

Se define como el conjunto de actividades que se realiza con el cuerpo durante el desarrollo de las actividades cotidianas, se basa en el esfuerzo de realizar una actividad determinada (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1980). El realizar una actividad física, significa un consumo de energía que la persona realiza. Esta va a depender de factores existentes como la experiencia, el sexo, la edad, la constitución física, la carga mental percibida diariamente, la alimentación del trabajador, la rotación de horarios y las situaciones ambientales (ACA, s.f).

- **Liderazgo**

El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o actuar de las personas, se da por medio de la intervención en todas las áreas que forman el sistema organizacional, con el objetivo de buscar potenciar al máximo cada una de ellas. Según Maxwell, citado en (Ruiz, 2009), el liderazgo consiste en representar la facultad de mejorar al personal de un área determinada, por medio de un líder, quien guiará las cosas sean realizadas de la mejor manera.

Los líderes están a cargo de guiar al grupo a tomar la mejor decisión para realizar algo específico, esto se da por medio de la capacitación, la guía o la orientación tomando en cuenta la actividad cotidiana de la empresa. Es por esta razón que los líderes deben estar en permanente capacitación, para que con los conocimientos actualizados se pueda unificar el enfoque y de esta manera mejorar el desempeño y poder alcanzar las metas fijadas.

- **Organización del trabajo**

La organización del trabajo, influye de manera directa en la salud del colaborador, ya que comprende todos los aspectos que conforman la jornada laboral, incluyendo la comunicación, la gestión propia de las actividades y la distribución de las tareas. Al no existir

una buena organización de trabajo puede causar estrés en el colaborador, pudiendo desencadenar afectaciones en el estado de salud del personal (Leka, Griffiths & Cox, 2004).

- **Margen de acción y control; Soporte y Apoyo**

Con la finalidad de brindar una descripción respecto a estas dimensiones se utilizará la teoría de las demandas y recursos (DRL). La teoría de las demandas y recursos señala que es necesario que existan las condiciones físicas, psicológicas y organizacionales necesarias para desarrollar de manera adecuada el trabajo diario, considerando los aspectos fisiológicos y psíquicos que intervienen en estas actividades (Demerouti et al., 2001), citado en (Bakker, A., & Demerouti, E., 2013).

Una de las propuestas que plantea la teoría DRL, se basa en que las demandas y los recursos se relacionan al momento de predecir el bienestar laboral, por lo que es importante que exista una adecuada gestión de estos aspectos, y de esta manera se pueda brindar el apoyo necesario y la apertura necesaria para que los colaboradores puedan realizar sus funciones, pudiendo así evitar el agotamiento dentro del lugar de trabajo y una mayor eficiencia al momento de trabajar (Bakker, A., & Demerouti, E., 2013).

- **Adicción al trabajo**

Machlowitz (1980), citado en (Castañeda, E. 2010), define la adicción al trabajo como una dedicación permanente al trabajo, laborando más tiempo de lo necesario y dedicando su tiempo libre a solucionar situaciones de sus tareas laborales; lo que puede desencadenar problemas en el aspecto familiar y personal. Algunas características de la persona adicta al trabajo son (Salanova et al, 2008), citado en (Castañeda, E. 2010).

- Especial Actitud laboral
- Dedicación excesiva en tiempo y en esfuerzo

- Deseo de seguir trabajando
- Pérdida de interés para realizar otras actividades fuera de su trabajo.

➢ **Desarrollo de competencias**

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que influyen en el desempeño de las responsabilidades del cargo (Grande, L., 2004). Las competencias pueden ser percibidas como la capacidad real para poder desempeñar una actividad específica; estas son importantes en el desempeño del trabajo, ya que facilitan que los colaboradores puedan mostrar la capacidad de adaptarse a las situaciones que se presentan en su día a día, por medio de sus habilidades, destrezas y comprensión sobre el tema a tratar.

En un estudio realizado por Catalano, De Cols & Sladogna, (2004), se menciona la importancia de integrar el conocimiento y la acción para el desarrollo de las competencias; refiriéndose al conocimiento sobre el tema específico y a la acción por como desarrolla el tema determinado en su posición de trabajo.

➢ **Recuperación y Salud Auto percibida**

Para efectos de análisis, estás dimensiones serán consideradas como una sola, ya que ambas están relacionadas con el cuidado propio de la salud del personal; es por esta razón que se relacionará con el autocuidado. Según (Hernández, 2015), citado en (Aldaz, L., 2018), la OMS manifiesta que el autocuidado es aquello que los colaboradores realizan para mantener sus condiciones de salud y de esta manera se conserve y se promueva la calidad de vida y el bienestar de las personas.

El autocuidado consiste en las actividades que la persona realiza con la finalidad de mejorar su calidad de vida; realizando actividades de distintas esferas, como la personal y la

social, buscando fortalecer su salud y de esta manera evitar enfermedades (Tobón, O.,2003) citado en (Aldaz, L., 2018).

- **Doble presencia**

La doble presencia consiste en la necesidad del trabajador de cubrir dos aspectos importantes en su vida, el aspecto del trabajo remunerado y el aspecto domestico-familiar; la finalidad de esta necesidad es satisfacer de manera adecuada ambos aspectos, lo que puede generar un conflicto en el aspecto personal ya que puede presentarse demandas de manera simultánea causando que exista una carga de trabajo excesiva, influyendo directamente en la salud de los colaboradores de la empresa, provocando estrés, fatiga e incluso trastornos psicosomáticos (OIT. s.f.)

Este riesgo tiene un mayor impacto en las mujeres ya que poco a poco se han ido incluyendo en la vida laboral pero tácitamente siguen siendo responsables de las actividades del hogar, haciéndolas vulnerables a enfrentar este riesgo en un mayor porcentaje.

- **Acoso discriminatorio**

El acoso discriminatorio consiste en conductas no deseadas relacionadas con el origen racial o étnico, religioso, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona; el objetivo de este tipo de acoso es atentar directamente contra la dignidad de la persona. Este tipo de acoso incluye varias conductas, algunas de estas son (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2013):

- Juzgamientos por condiciones físicas
- Aislamiento de la persona para que no se relacione con otras personas
- Realizar escenas para dejar en ridículo a la persona

- Atacar sus pensamientos o creencias
- Asignarle tareas degradantes

Este tipo de conductas puede afectar en varios aspectos de la persona, tanto a nivel personal como laboral; pudiendo desencadenar problemas en la salud de la persona y generar mal clima laboral.

- **Condiciones del trabajo**

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), las condiciones de trabajo son aquellos aspectos físicos, que pueden tener consecuencias negativas en la salud de los colaboradores, se considera de igual manera los aspectos ambientales, tecnológicos y la organización del trabajo. Dentro de estas características se considera, el espacio físico del lugar donde se realizan las actividades, la naturaleza de los agentes que influyen en el ambiente del trabajo y las características del trabajo (ISTAS, s. f.).

- **Estabilidad Laboral y emocional**

Según (Guzmán A., 1985) citado en (Boscan, F. J. M., 2015), la estabilidad laboral es una garantía de permanencia en el lugar de trabajo, es considerado como un derecho del trabajador que le permite permanecer en la empresa donde realiza sus labores. La estabilidad emocional, es una dimensión de la personalidad que describe la capacidad de la persona de poder manejar la tensión que se le puede presentar al momento de desarrollar sus tareas (Pino, 2013, p.21) citado en (Luna, 2017).

- **Acoso Laboral**

Esta dimensión fue explicada en la clasificación dada anteriormente

- **Acoso Sexual**

Esta dimensión fue explicada en la clasificación dada anteriormente.

2.4.5 La edad como un factor causante de Riesgos Psicosociales

Según la OMS (2011), los factores de riesgo son los rasgos o características que una persona posee, esto ale hace propenso a sufrir enfermedades o lesiones que pueden afectar de manera significativa el desarrollo de las actividades y de la salud del personal. La edad de las personas es considerada como uno de los factores de riesgo más relevante que puede influir en el desarrollo de las actividades cotidianas, ya que los colaboradores al tener una mayor edad son más propensos a exponerse a distintos riesgos, causando que exista un envejecimiento en la población laboral activa, convirtiéndolos en población vulnerable a la carga mental y física de trabajo (Gil-Monte P., 2012).

El grupo etario de 60 años en adelante es socialmente considerado como el grupo más vulnerable, sin embargo, Ignacio, Ninet, & Fernández (s.f.), destacan que el grupo etario de los 60 en adelante son menos propensos a sufrir accidentes en el lugar de trabajo, mientras que el grupo etario de los 55 a los 59 tienden a sufrir más accidentes de trabajo; según Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2017) esta diferencia se debe principalmente por la experiencia que presentan las personas con más edad, la adecuación de los puestos de trabajo para las personas mayores o la eliminación de puestos de trabajo precarios.

2.4.6 El género como un causante de Riesgos Psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f), busca promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de garantizar el derecho de un trabajo

decente que sea bien remunerado, productivo, que se desarrolle en condiciones de libertad, equidad y seguridad y que garantice la dignidad humana.

Pese a que la OIT, busca garantizar estos derechos existen varios países que no lo cumplen a cabalidad, ya que presentan condiciones de desigualdad para algún género. En el Informe sobre Salud laboral desde una Perspectiva de género (Blázquez Agudo, Eva María, 2017), se menciona que existe desigualdad en varios aspectos de la sociedad y uno de estos es el trabajo, causando una precariedad laboral en mayor nivel para las mujeres, ya que tienen una mayor exposición hacia los riesgos psicosociales, haciendolas propensas a presentar problemas musculares (Collins, y O'Sullivan, 2010), citado en (Blázquez Agudo, Eva María, 2017).

2.4.7 Consecuencias de los riesgos psicosociales

Al no existir un adecuado entorno en el lugar de trabajo puede desencadenar que los miembros de la organización no se sientan cómodos, lo que causa que el personal no se sienta motivado por cumplir su trabajo; pero de manera similar, el inadecuado entorno laboral puede desencadenar varias consecuencias personales y para la organización. En el Manual de Seguridad de (ISASTUR, 2010), se refleja que las consecuencias de los riesgos psicosociales son:

a) Consecuencias psicológicas

Este tipo de consecuencias, puede ser causada por la disminución de las defensas psíquicas del personal de la organización, lo que puede llegar a ocasionar trastornos emocionales que pueden afectar el desarrollo personal y organizacional; algunas de estas afectaciones son:



Ilustración 5: Consecuencias psicológicas

De manera similar, se puede desencadenar alteraciones de las funciones cognitivas de la persona como:

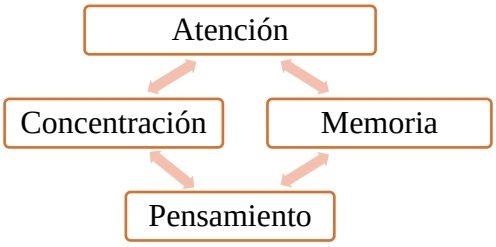


Ilustración 6: Alteraciones funciones cognitivas

b) Reacciones de comportamiento

Al existir riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, puede ocasionar que en el personal existan alteraciones del comportamiento, estas reacciones de comportamiento causan que exista una afectación directa en la vida personal y laboral de la persona, influyendo en el bienestar familiar de la persona y en la eficacia de la organización.

Según la OIT, los trastornos de comportamiento se clasifican en:

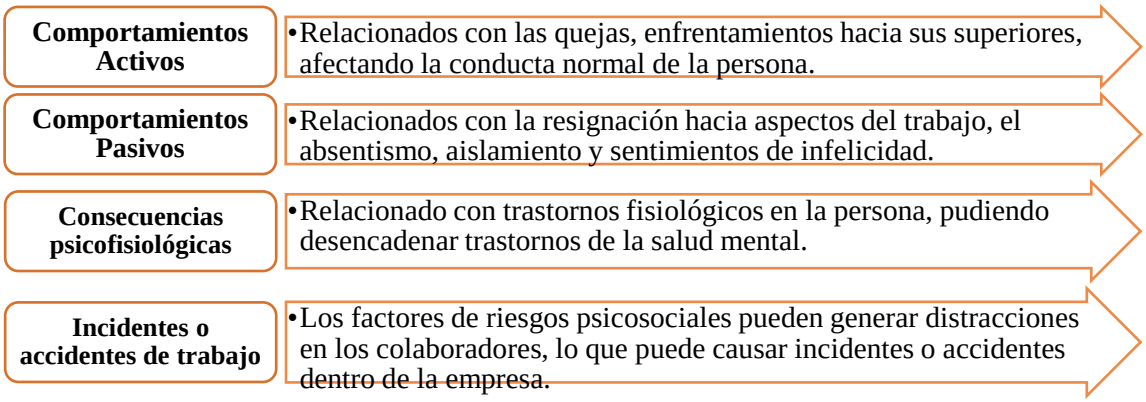


Ilustración 7: Clasificación de comportamientos (ISASTUR, 2010),

2.4.8 Condiciones de trabajo y estresores psicosociales.

Según (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, s. f.), existen varias condiciones de trabajo que pueden causar la existencia de los riesgos psicosociales, estas condiciones se desarrollan basandose principalmente en la forma de distribucion de las funciones de trabajo, algunas de estas son :

- Exceso de carga de trabajo
- Falta de claridad de las funciones propias del puesto
- Poca participacion en la toma de desiciones que involucran a los trabajadores
- Inseguridad en el trabajo
- Mala gestión de la organización de la empresa
- Comunicación inadecuada dentro de la organización
- Poco apoyo por parte de la empresa
- Acoso psicológico o sexual

Es importante que las empresas realicen acciones frente a estos hechos para que de esta manera los trabajadores no se vean afectados, ya que estas afectaciones pueden ser

perjudiciales para el desarrollo de las actividades cotidianas del personal de la organización e incluso para el bienestar y salud de los colaboradores.

2.4.9 Instrumentos para el diagnóstico de los riesgos psicosociales

Los métodos de diagnóstico para los riesgos psicosociales permiten que se obtenga una visión más extendida sobre este tipo de riesgo existente en la organización. Hay varios métodos de evaluación, los cuales favorecen a que exista una visión acertada sobre los riesgos psicosociales en el personal de una empresa.

Los instrumentos de diagnóstico de los riesgos psicosociales más conocidos son:

a) FPSICO 3.0 (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, s. f.)

Tabla 2:FPSICO 3.0

Autor	Dimensiones	Alfa de Cronbach
Moreno & Baéz, 2010 Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona.	Tiempo de trabajo Autonomía Carga de trabajo Demandas psicológicas Variedad/ Contenido Interés por el trabajo/ Compensación Desempeño de rol Relaciones y apoyo social	0,895 Fiabilidad excelente

b) Evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2018)

Tabla 3: Evaluación de riesgos psicosociales

Autor	Dimensiones	Alfa de cronbach
Ministerio de trabajo del Ecuador	Carga y ritmo de trabajo Desarrollo de competencias Liderazgo Margen de acción y control Organización de trabajo Condiciones de trabajo Recuperación Soporte y apoyo Acoso discriminatorio Acoso laboral Acoso sexual Adicción al trabajo Doble presencia (laboral-familiar) Estabilidad laboral y emocional Salud auto percibida	0,967 Fiabilidad alta

c) ISTAS 21 (Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Tabla 4: ISTAS 21

Autor	Dimensiones	Alfa de Cronbach
Creado y avalado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca	Exigencias psicológicas del trabajo Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Inseguridad en el empleo	Fiabilidad de 0.66 a 0.92

d) Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2010)

Tabla 5: Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Autor	Dimensiones	Alfa de cronbach
Dra. Gloria Villalobos	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda Características de la vivienda y su entorno Tiempo fuera del trabajo Comunicación y relaciones interpersonales Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Situación económica del grupo familiar	Fiabilidad de 0,884

Una vez detallados los instrumentos que pueden ser usados para evaluar los riesgos psicosociales, es importante conocer sobre las intervenciones que se pueden aplicar dentro de la empresa y que pueden ser usadas al momento de desarrollar el plan de prevención, por lo cual es importante brindar una definición del desarrollo organizacional.

2.5 Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es el conjunto de técnicas, herramientas y prácticas que están dirigidas a tener un adecuado funcionamiento de la empresa, buscando la manera de optimizar los procesos dentro de la organización, favoreciendo un adecuado ambiente laboral. El área de desarrollo organizacional tiene principalmente un enfoque en las relaciones de las personas, centrándose en el desarrollo personal, los contextos del desarrollo y los factores que influyen en las relaciones de las personas (Raffino., 2020). Tiene el objetivo de mejorar las condiciones de la organización, basándose en las propias necesidades

o demandas de la empresa; por lo que es un proceso dinámico y continuo que se realiza por medio de instrumentos de diagnóstico, lo cual permite que se identifique de manera certera las necesidades de la empresa. El desarrollo organizacional implica valores humanísticos, de adaptación y transformación, por lo que es importante que la empresa esté preparada para realizar estos cambios (Castrillón, M. 2005).

2.5.1 Objetivos del desarrollo organizacional

Según (Castrillón, M., 2005), el desarrollo organizacional tiene varios objetivos básicos los cuales no necesariamente deben ser usados en todas las empresas.

Algunas de estos objetivos son:

- Obtener o generar información objetiva sobre la realidad organizacional.
- Fomentar un clima de receptividad para reconocer las realidades organizaciones y poder diagnosticar de manera adecuada las necesidades.
- Establecer un clima de confianza entre todos los miembros de la organización.
- Desarrollar el potencial de los miembros de la organización.
- Estimular al desarrollo del personal.
- Tratar de manera directa los riesgos, conflictos que existan en la empresa.

2.5.2 Etapas del desarrollo organizacional

Según varios autores, el desarrollo organizacional está formado por tres etapas fundamentales, las cuales permitirán una ejecución adecuada.



Ilustración 8: Etapas del desarrollo organizacional

Para Hernández et al (2011), citado en (Delgado & Ruiz,2019), las definiciones de las etapas son:

a) **Diagnóstico:** se basa en la recopilación de datos de la organización, se incluye el diagnostico de las unidades, los procesos, la cultura organizacional y los objetivos propios de la empresa.

b) **La acción:** se incluyen las actividades e intervenciones que se usan para mejorar el desarrollo propio de la organización.

c) **La administración de un programa:** son todas las actividades que se realizan para que el plan establecido tenga éxito en todas sus etapas.

2.5.3 Intervenciones organizacionales

Las intervenciones dentro de la organización son los distintos procesos o actividades que son planeadas con detenimiento, tomando como base el diagnostico de los procesos o de las necesidades de la organización. El objetivo de las intervenciones es facilitar la adaptación de la organización al cambio que sea beneficioso para que la organización se desarrolle de manera adecuada y favorezca a un ambiente laboral adecuado en la empresa (DELGADO & RUÍZ, 2019).

- **Tipos de intervenciones**

Las intervenciones organizacionales son importantes ya que de esta manera se puede adaptar las estrategias según la necesidad de la empresa y de esta manera el cambio de la organización sea adecuado; las intervenciones son:

a) Intervenciones estratégicas y del medio

Este tipo de intervención está dirigida hacia la estrategia general de la organización. Tiene un enfoque mayor hacia adquirir ventaja en el medio. Según Guizar (2013), citado en (DELGADO & RUÍZ, 2019), las intervenciones estratégicas están dirigidas hacia la manera que la organización utiliza sus recursos para obtener ventaja competitiva.

b) Intervenciones Tecno-Estructurales

Las intervenciones tecno-estructurales están relacionadas con la tecnología y la estructura para ser combinadas con el personal de la empresa; se consideran las actividades relacionadas con la estructura organizacional, como la calidad de vida del personal y del diseño del trabajo (Guízar, 2013).

c) Intervenciones al Proceso Humano

Este tipo de intervención está relacionada con el área de talento humano de la empresa, incluyendo los diversos procesos como la comunicación, este tipo de intervención se realiza con el objetivo de conocer las dudas de los trabajadores de la empresa y que pueden desencadenar baja productividad en el trabajo diario (Guízar, 2013).

d) Intervenciones de la Administración de Recursos Humanos

Esta intervención se enfoca en las relaciones con el personal de la organización, incluyendo los subsistemas de remuneración y de desarrollo de carrera (Guízar, 2013).

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo proyecto-producto, puesto que se toma como base la teoría relacionada con el tema para realizar el proyecto entregable a la institución. La finalidad del presente trabajo es proveer a la Escuela Politécnica Nacional un plan de intervención de riesgos psicosociales para ser utilizado con el personal administrativo y sea utilizado según la conveniencia de la institución.

El diagnóstico de los riesgos psicosociales se realizó por medio de la encuesta del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual fue aplicado por la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, y distribuido a todo el personal administrativo de la EPN para poder obtener la información actual y necesaria para la identificación de los riesgos.

3.2 Alcance de la investigación

El presente proyecto se desarrolló bajo un estudio descriptivo, ya que este se realizó con la finalidad de describir una situación real y actual que existe en el personal de la institución

3.3 Diseño de la investigación

El presente estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, ya que no se realizó una manipulación de variables al momento de realizar el trabajo de campo, únicamente se realizó la descripción de la situación del personal de la institución; este proyecto fue de carácter transeccional descriptivo, dado que se recopiló datos del personal, que describen la información relevante sobre los riesgos psicosociales, favoreciendo a que se pueda brindar una descripción actualizada de la situación en los colaboradores de la institución.

3.4 Población y muestra

La institución solicitó que la encuesta sea aplicada a la totalidad de la población de las direcciones administrativas; el total de la población es de 194 personas, datos obtenidos en agosto del 2020; sin embargo, se obtuvo un total de 123 respuestas de encuestas, del personal de las siguientes direcciones:

Tabla 6: Direcciones de la EPN

Dirección	Número de personal
Asesoría Juridica	10
Dirección Administrativa	64
Dirección de Bienestar Estudiantil y Social	13
Dirección de Gestión Informática y Procesos	39
Dirección de Planificación	9
Dirección de Relaciones Institucionales	11
Dirección de Talento Humano	23
Dirección financiera	25
	194

Para obtener la muestra mínima de respuesta del cuestionario, se realizó un muestreo aleatorio estratificado, con tipo de afijación proporcional; lo que consiste en dividir la población en grupos pequeños tomando como base una determinada característica, pudiendo agrupar a las personas con rasgos similares; favoreciendo obtener una muestra proporcional de la población a estudiar y poder obtener el valor mínimo de encuestados de cada uno de los departamentos que participan en esta investigación.

La fórmula para obtener este valor es:

$$P = n/N$$

P= Proporción

n= tamaño de la muestra

N= tamaño de la población

Ilustración 9: Formula del Muestreo Aleatorio

Como se puede observar, es necesario que se conozca el valor de la muestra; por lo cual, para efectos de la investigación, el cálculo de la misma fue realizado en la herramienta Raosoft, utilizando los siguientes valores:

Tabla 7: Valores para obtener la muestra

Margen de error	Nivel de confianza	Total de la población
5%	95%	194

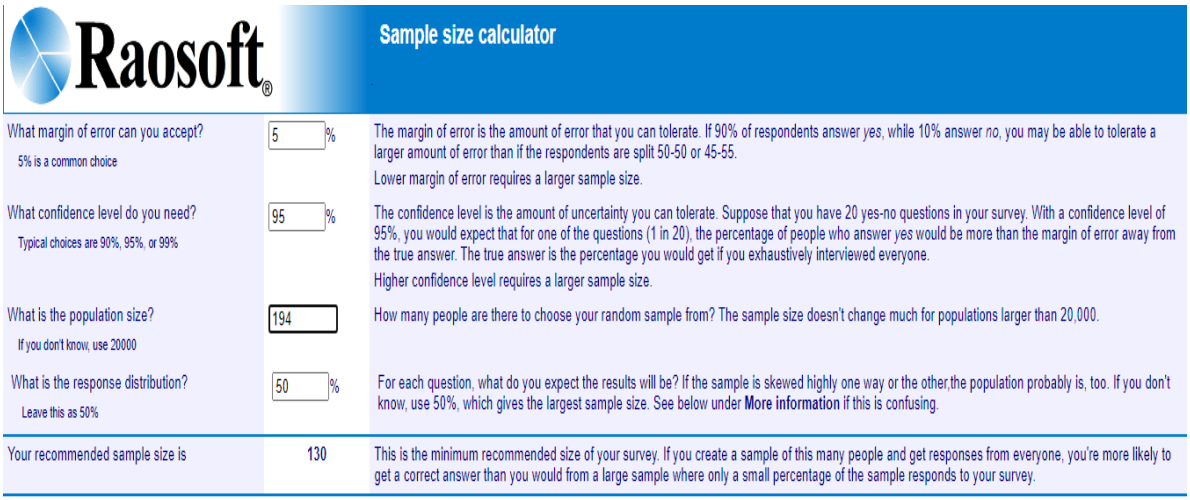


Ilustración 10: Herramienta Raosoft (2004)

Obteniendo 130 como número de muestra para la investigación desarrollada, con este valor se realizó la fórmula de proporción para cada uno de los departamentos; se obtuvo el número mínimo de encuestas necesarias para la investigación desarrollada; a continuación, se presenta una tabla en la cual se puede observar el total del personal que labora en cada dirección, el total de respuestas necesarias y el valor del muestreo proporcional, necesario para calcular el número exacto de respuestas necesarias.

Tabla 8: Información de las direcciones

Dirección	Número de personal	Muestra proporcional	Número de respuestas necesarias
Asesoría Juridica	10	0,670	7
Dirección Administrativa	64		43
Dirección de Bienestar Estudiantil y Soci	13		9
Dirección de Gestión Informática y Proces	39		26
Dirección de Planificación	9		6
Dirección de Relaciones Institucionales	11		7
Dirección de Talento Humano	23		15
Dirección financiera	25		17
	194		130

Es necesario destacar la diferencia existente entre las respuestas necesarias, obtenidas por medio del muestreo proporcional, y las respuestas de las encuestas obtenidas

Tabla 9: Comparación respuestas necesarias y respuestas obtenidas

Dependencia	Numero de personal	Estimado Muestra	Datos Recolectados
Asesoria Juridica	10	7	8
Dirección administratva	64	43	41
Dirección de Bienestar estudiantil *	13	9	21
Dirección De Gestión y Planificacion	39	26	36
Dirección de Planificacion	9	6	0
Dirección Relaciones Institucionales **	11	7	2
Dirección de Talento Humano	23	15	7
Dirección Financiera	25	17	8
	194	130	123

* Direccion de Bienestar Estudiantil antes era conocida como Vicerrectorado de Docencia

** Dirección de Relaciones Institucionales no cumple con la muestra necesaria para el estudio por lo que no se considerará para el análisis ya que se obtendrían datos erróneos

A pesar de no obtener las respuestas necesarias, se pudo realizar de manera adecuada la identificación de riesgos psicosociales.

3.5 Recolección de la información

La encuesta utilizada para la recolección de información fue el "Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales"; la cual fue desarrollada por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en el año 2018. En un primer momento, el levantamiento de la información estaba programada para ser realizada por medio de la plataforma Google Forms,

no obstante, la Dirección de Talento Humano solicitó que la encuesta se realice por medio del sistema propio de la Escuela Politécnica Nacional puesto que estos resultados serían importantes para cumplir con los requisitos dispuestos por el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

El Cuestionario de Riesgos Psicosociales, fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador en el 2018; está conformado por 59 preguntas, comprendidas en 15 dimensiones; las cuales ya fueron explicadas en la tabla número 1,

3.6 Consideraciones éticas

La encuesta que fue utilizada para el desarrollo de este proyecto es de uso público por lo que no fue necesario obtener permisos especiales para el uso de la misma. Las preguntas que se reflejan en la encuestan no representa ningún tipo de riesgo para los participantes, ya que la finalidad de esta es recopilar información relevante respecto a los riesgos que existen dentro de la institución, razón por la cual no fue necesario que se desarrolle un plan de contención emocional para el personal.

Considerando que la institución fue la que aplicó la encuesta en el personal, no fue necesario enviar el consentimiento informado, ya que la encuesta fue una disposición del Departamento de Talento Humano y la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

3.7 Análisis y discusión de datos

A continuación, se presentan los datos obtenidos por medio del ¨Cuestionario de los Riesgos Psicosociales" desarrollada por el Ministerio del Trabajo del Ecuador. La discusión de datos se presentará de la siguiente manera:

1. Datos demográficos
2. Análisis de los resultados globales de los Riesgos Psicosociales

3. Resultados de los riesgos psicosociales identificados en los departamentos.

3.7.1 Datos demográficos

a) Edad

Tabla 10: Edad de los colaboradores

Edad del trabajador o servidor	# de personas	%
25-34 años	38	31%
35-43 años	49	40%
44-52 años	19	15%
Igual o mayor a 53	17	14%

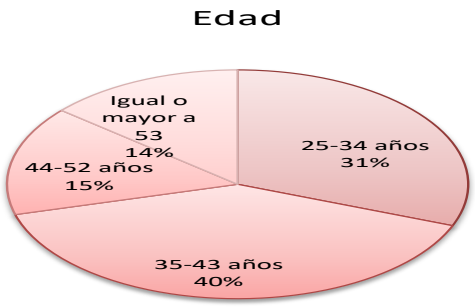


Ilustración 11: Edad de los colaboradores

Como se puede observar en la gráfica, el 49% de los participantes en la investigación, pertenecen al grupo etario de 35 a 43 años de edad. El grupo etario minoritario corresponde a la edad igual o menor a 53. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2017), señala que en el grupo etario de los 60 años en adelante existen menos accidentes de trabajo, principalmente por la experiencia. Este dato es un indicador que destaca la importancia de tener buenas condiciones laborales, y poder garantizar el bienestar laboral.

b) Género

Tabla 11: Género del trabajador

Género del trabajador	# de personas	%
Hombres	72	59%
Mujeres	51	41%

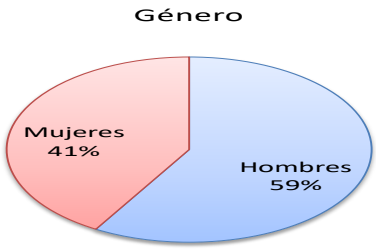


Ilustración 12: Género del trabajador

Dentro de la población estudiada, el 59% de la población es hombre y el 41% son mujeres. Estos datos muestras que, a pesar de ser una institución pública, si existe una

diferencia porcentual entre el personal de ambos géneros, a esta situación la OIT lo define como una inequidad de género.

c) Autoidentificación étnica

Tabla 12: Autoidentificación étnica de los colaboradores

Auto-identificación étnica	# de personas	%
Afroecuatoriano	1	1%
blanco	2	2%
Indigena	4	3%
Mestizo	115	93%
Montubio	1	1%

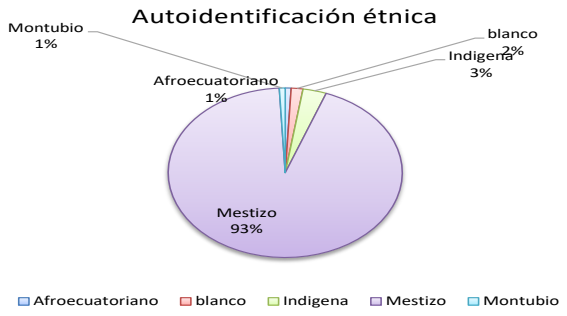


Ilustración 13: Autoidentificación étnica de los colaboradores

Al detallar la presente imagen se puede observar que, si existe variedad étnica dentro de las direcciones administrativas, se puede observar que existe un mayor porcentaje de personas mestizas, mientras que la etnia minoritaria es la montubia.

d) Nivel de instrucción

Tabla 13: Nivel de instrucción de los colaboradores

Nivel más alto de instrucción	# de personas	%
Bachillerato	6	5%
Cuarto nivel	50	41%
Educacion Básica	3	2%
Educacion media	2	2%
Técnico/tecnologico	7	6%
Tercer nivel	55	45%

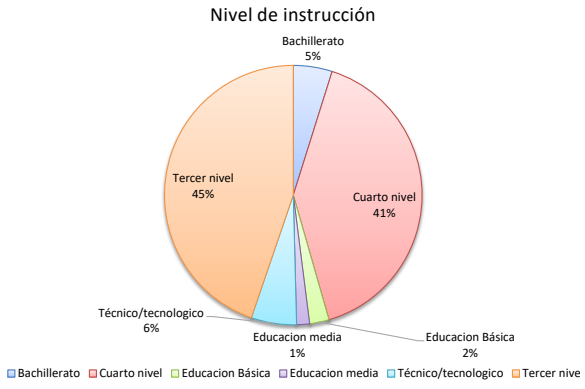


Ilustración 14: Nivel de instrucción

Respecto al nivel de educación, se puede observar que el nivel más alto de instrucción es el tercer nivel con un 45%, seguido por el cuarto nivel que tiene un 41% y el nivel mínimo de instrucción es la educación media con un porcentaje de 1%.

e) Antigüedad

Tabla 14: Antigüedad de los colaboradores

Antigüedad	# de personas	%
0-2 años	36	29%
3-10 años	53	43%
11-20 años	19	15%
igual o superior a 21	15	12%

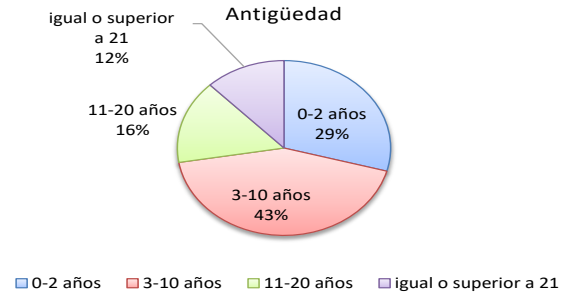


Ilustración 15: Antigüedad de los colaboradores

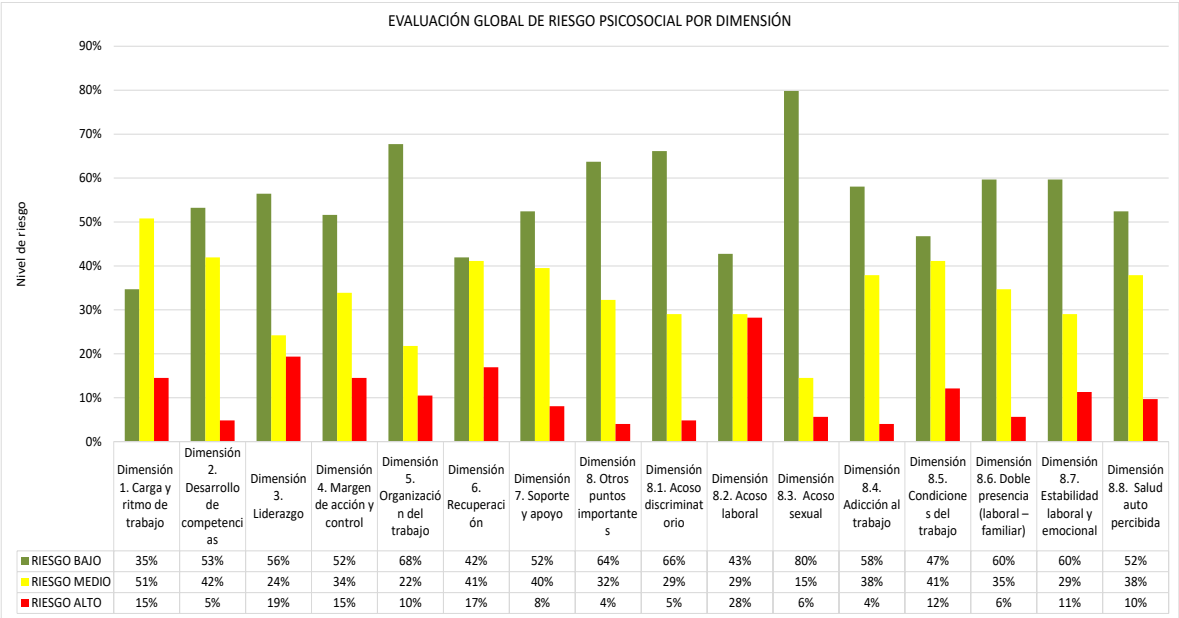
El 43% de la muestra tiene una antigüedad de 3 a 10 años dentro de la institución, mientras que el 12% ha estado en la institución por más de 20 años. Es importante resaltar estos datos, ya que permite obtener un punto de vista adecuado respecto a la permanencia del personal dentro de la institución.

3.7.2 Análisis de los resultados globales de los Riesgos Psicosociales

En este apartado, se presenta la tabla de los resultados generales de las dimensiones evaluadas, esta fue obtenida por medio de la "Herramienta para la Tabulación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales" la cual fue desarrollada por el Ministerio del Trabajo del Ecuador; de igual manera, se presenta el gráfico en donde se puede obtener una mejor perspectiva del porcentaje de los riesgos psicosociales evaluados.

Tabla 15: Resultados generales de riesgos psicosociales

Dimensiones del cuestionario	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	MINIGRAFICO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	35%	51%	15%	
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	53%	42%	5%	
Dimensión 3. Liderazgo	56%	24%	19%	
Dimensión 4. Margen de acción y control	52%	34%	15%	
Dimensión 5. Organización del trabajo	68%	22%	10%	
Dimensión 6. Recuperación	42%	41%	17%	
Dimensión 7. Soporte y apoyo	52%	40%	8%	
Dimensión 8. Otros puntos importantes	64%	32%	4%	
Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	66%	29%	5%	
Dimensión 8.2. Acoso laboral	43%	29%	28%	
Dimensión 8.3. Acoso sexual	80%	15%	6%	
Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	58%	38%	4%	
Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	47%	41%	12%	
Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	60%	35%	6%	
Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	60%	29%	11%	
Dimensión 8.8. Salud auto percibida	52%	38%	10%	



	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Dimensión 3. Liderazgo	Dimensión 4. Margen de acción y control	Dimensión 5. Organización del trabajo	Dimensión 6. Recuperación	Dimensión 7. Soporte y apoyo	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Dimensión 8.2. Acoso laboral	Dimensión 8.3. Acoso sexual	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Dimensión 8.8. Salud auto percibida
RIESGO BAJO	35%	53%	56%	52%	68%	42%	52%	64%	66%	43%	80%	58%	47%	60%	60%	52%
RIESGO MEDIO	51%	42%	24%	34%	22%	41%	40%	32%	29%	29%	15%	38%	41%	35%	29%	38%
RIESGO ALTO	15%	5%	19%	15%	10%	17%	8%	4%	5%	28%	6%	4%	12%	6%	11%	10%

Ilustración 16: Resultados generales de Riesgos Psicosociales

Para tener una perspectiva más amplia sobre las dimensiones evaluadas en el cuestionario, se realizará un análisis en función de cada dimensión y las consecuencias que pueden existir en caso de que el porcentaje sea más del 50% en la suma de riesgo medio y alto.

- **Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo (66%)**

La carga y ritmo de trabajo son los requerimientos mentales y físicos que las personas se enfrentan en su trabajo; se puede observar que en la institución el porcentaje es elevado; este es un indicador que establece, que los trabajadores están expuestos a un exceso o a una falta de trabajo, afectando a la psique del colaborador. Smith & Smith (2017), señalan que es importante que se considere varios factores como el tiempo, la dificultad de la tarea y los estresores que pueden existir en el puesto de trabajo y de esta manera realizar adecuación para reducir los accidentes de trabajo; para poder adecuar la distribución de las tareas, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015), considera importante que las capacidades y las necesidades de las personas sean adecuadas para el cargo que desarrolla.

- **Dimensión 2: Desarrollo de competencias (47%)**

El desarrollo de competencias son las oportunidades que el personal tiene para desarrollar sus competencias, basándose en las demandas del trabajo; en esta dimensión no existe un nivel de riesgo alto; lo que es un buen indicador, ya que nos da indicio de la posibilidad de que el personal desarrolle sus competencias. La existencia de espacios para el adecuado desarrollo de competencias, incrementa el sentido de pertenencia por parte del personal.

- **Dimensión 3: Liderazgo (43%)**

El liderazgo son las características personales y las habilidades para dirigir, coordinar, al equipo; la existencia de un elevado porcentaje en esta dimensión refleja la falta de dirección al equipo por parte del responsable del área, esto se puede evidenciar en la distribución de las tares o el incumplimiento de objetivos establecidos. La existencia de este riesgo puede causar afectaciones en la salud de los trabajadores ya que deben asumir más responsabilidades para poder cumplir a tiempo, el trabajo establecido. Según Ruiz (2009), es importante que exista un adecuado liderazgo en la empresa, ya que al ser la cabeza del equipo facilitará a una adecuada adaptación del área y al cumplimiento de objetivos.

- **Dimensión 4: Margen de acción y control (49%)**

Esta dimensión refleja la medida en la que la persona participa en la toma de decisiones; un porcentaje alto nos muestra la dificultad para que exista espacios de participación o la falta de apertura en la toma de decisiones para el área; esto puede afectar de gran manera ya que no se considerará la disposición y capacidad del personal para realizar una tarea determinada.

- **Dimensión 5: Organización del Trabajo (32%)**

Esta dimensión nos brinda una percepción general respecto a la organización del trabajo que existe dentro de la institución, brindando una descripción detallada sobre los aspectos importantes dentro del desarrollo de las actividades cotidianas como son la jornada laboral, la comunicación dentro de la empresa, la distribución de las tareas y la gestión de las actividades a desarrollar, en caso de existir un puntaje alto en esta dimensión nos muestra la falta de herramientas adecuadas o de una adecuada distribución de tareas.

- **Dimensión 6: Recuperación (58%)**

La recuperación es el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; esta dimensión presenta un porcentaje alto, esto significa que el tiempo de descanso y de recuperación de energía es insuficiente, pudiendo afectar al estado de salud del personal. Es importante prestar atención a este aspecto, ya que es necesario que los colaboradores tengan tiempo para poder descansar de su trabajo.

- **Dimensión 7: Soporte y apoyo (48%)**

La dimensión de soporte y apoyo son las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeros de trabajo para facilitar la solución de problemas; al existir un porcentaje elevado puede ser un indicador de una falta de ayuda o guía para resolver asuntos del trabajo, causando que exista un mayor peso hacia la persona que no tiene apoyo en sus actividades cotidianas. En esta dimensión, no existe un porcentaje tan elevado, demostrando que el apoyo dentro de la institución si es adecuado; sin embargo, se debe realizar revisiones constantes a este indicador para que no afecte al personal.

- **Dimensión 8.1: Acoso discriminatorio (34%)**

La dimensión del acoso discriminatorio nos brinda una percepción del trato que tienen los colaboradores entre compañeros, las conductas que son utilizadas al momento de acosar de manera discriminatoria afectan directamente al bienestar de la persona, pudiendo causar un impacto en la salud física y mental de la persona afectada. El porcentaje en esta dimensión nos brinda una perspectiva sobre el ambiente laboral dentro de la institución, en caso de tener un porcentaje alto causaría que se desarrolle conductas de hostilidad dentro la institución; sin embargo, el porcentaje que se refleja de la evaluación no nos indica una mayor incidencia respecto a esta área, sin embargo, si es un tema que debe estar presente en el desarrollo de la institución.

- **Dimensión 8.2: Otros puntos importantes: Acoso Laboral (57%)**

La dimensión del acoso laboral es el porcentaje más alto en los riesgos evaluados, este es un indicador que debe ser analizado y corregido desde la raíz, ya que el acoso laboral es utilizado para desestabilizar al colaborador por medio del hostigamiento o de acciones intencionales que pueden desencadenar afectaciones en distintos aspectos en el colaborador. Es primordial que se realicen acciones para frenar este tipo de riesgo ya que puede afectar directamente en la salud e incluso la vida del colaborador (López, 2012), de igual manera es importante que se abran canales seguros de comunicación a los cuales los colaboradores puedan recurrir en caso que exista este tipo de abuso ya que es obligación de la institución brindar un lugar seguro en el cual el trabajador puede desarrollar sus actividades.

- **Dimensión 8.3: Acoso Sexual (21%)**

Un porcentaje alto en esta dimensión nos indica un peligro en el ambiente de la institución, ya que existen insinuaciones de carácter sexual, afectando la integridad física y moral del trabajador/a. Esta dimensión es una de las más graves, ya que afectan directamente

al aspecto físico como mental de la víctima; si esta dimensión no es arreglada desde la raíz puede ser un desencadenante para que existan problemas dentro de la institución, a la vez que afectan directamente al bienestar psicológico de la persona y por lo tanto al desarrollo adecuado de tareas

- **Dimensión 8.4: Otros puntos importantes: Adicción al trabajo (42%)**

La adicción al trabajo es la dificultad de la persona a desconectarse del trabajo y la necesidad para asumir más tareas de las que puede realizar. Un alto porcentaje en esta dimensión señala la existencia de personas que dedican mucho tiempo a la resolución de tareas de su trabajo; según Machlowitz (1980), citado en (Castañeda, E. 2010) la adicción al trabajo puede ser contraproducente y causar problemas a nivel personal, refiriéndose al estado de salud, y a nivel familiar, influyendo directamente en la dinámica familiar.

- **Dimensión 8.5: Condiciones de trabajo (53%)**

Las condiciones de trabajo son los factores de riesgo que afectan negativamente a la salud de los trabajadores y al desarrollo de las actividades propias del cargo; esta dimensión considera las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales. Un porcentaje elevado en esta dimensión refleja la existencia de condiciones laborales inadecuadas para la realización de las tareas, es por esta razón que es necesario que existan medidas de seguridad que aseguren las condiciones adecuadas para el trabajo del personal evitando accidentes de trabajo y garantizando la seguridad y la vida de los colaboradores.

- **Dimensión 8.6: Doble presencia laboral (41%)**

Un porcentaje elevado de este valor señala que no existe un adecuado balance del aspecto familiar y laboral, principalmente por que se busca satisfacer de manera adecuada

ambas áreas, generando un conflicto en el aspecto personal (OIT. s.f.). Es importante señalar que en esta dimensión puede existir una mayor afectación hacia las mujeres.

- **Dimensión 8.7: Otros puntos importantes: Estabilidad Laboral y emocional (40%)**

La presente dimensión está relacionada con la precariedad y la falta de seguridad del futuro laboral, se relaciona igualmente con la falta de motivación para realizar el trabajo cotidiano. La estabilidad laboral es un derecho que todos los trabajadores poseen, mientras que la estabilidad emocional permite afrontar de manera adecuada la tensión que puede existir al momento de realizar una actividad determinada, es importante que la institución brinde seguridad a los colaboradores tanto a nivel emocional como laboral para de esta mitigar este tipo de riesgo; la existencia de un elevado porcentaje de riesgo es el indicador de la falta de motivación para realizar sus actividades normales o la existencia de incertidumbre respecto a su futuro dentro de la organización.

- **Dimensión 8.8: Otros puntos importantes: Salud auto percibida (10%)**

La salud auto percibida es la percepción respecto a la salud física y mental que la persona posee; al existir un porcentaje alto, nos brinda una perspectiva de que el autocuidado que los trabajadores poseen no es el adecuado, por lo que la percepción propia de la salud es ineficiente; es necesario que las condiciones de salud a nivel personal como laboral sean las óptimas y de esta manera influir positivamente en la salud del personal y la percepción propia que tienen sobre ella.

3.7.3 Resultados de los riesgos psicosociales identificados en los departamentos.

A continuación, se detallarán los riesgos psicosociales identificados en cada dirección, los cuales presenten un porcentaje mayor o igual a 50% en la suma de riesgo alto

y medio; de igual manera, se destacará el riesgo que presente un mayor porcentaje. Esto permitirá que se relacione con la información mencionada en el apartado anterior y poder obtener de esta manera un adecuado análisis según la necesidad de la dirección. Las gráficas obtenidas de las direcciones se encuentran en el anexo 1 al 7.

1. Dirección de Bienestar Estudiantil

Como se puede observar en la tabla 16, el acoso laboral es el riesgo psicosocial más relevante en esta dirección.

Tabla 16: Porcentajes Dirección Bienestar Estudiantil

D 1. Carga y ritmo de trabajo	76%	D 6. Recuperación	76%
D 2. Desarrollo de competencias	62%	D 7. Soporte y apoyo	62%
D 3. Liderazgo	71%	D 8.2. Acoso laboral	86%
D 4. Margen de acción y control	67%	D 8.5. Condiciones del trabajo	52%
D 5. Organización del trabajo	62%	D 8.7. Estabilidad laboral y emocional	81%

2. Dirección de Gestión y Procesamiento de la Información

Como se puede observar en la tabla 17, la dimensión de la Carga y Ritmo de trabajo es el riesgo psicosocial más relevante en esta dirección.

Tabla 17: Porcentajes Dirección Gestión y Procesamiento de la Información

D 1. Carga y ritmo de trabajo	64%
D 6. Recuperación	50%
D 8.5. Condiciones del trabajo	56%

3. Dirección de Talento Humano

Como se puede observar en la tabla 18, la dimensión de Recuperación es el riesgo psicosocial más relevante en esta dirección.

Tabla 18: Porcentaje de la Dirección de Talento Humano

D 1. Carga y ritmo de trabajo	71%	D 8.1. Acoso discriminatorio	57%
D 4. Margen de acción y control	57%	D 8.2. Acoso laboral	71%
D 5. Organización del trabajo	57%	D 8.4. Adicción al trabajo	57%
D 6. Recuperación	86%	D 8.5. Condiciones del trabajo	57%
D 8. Otros puntos importantes	57%	D 8.8. Salud auto percibida	57%

4. Dirección Financiera

Como se puede observar en la tabla19, las dimensiones Carga y Ritmo de trabajo, Recuperación y Condiciones del trabajo son los riesgos psicosociales más relevantes en esta dirección.

Tabla 19: Porcentaje de la Dirección Financiera

D 1. Carga y ritmo de trabajo	75%	D 7. Soporte y apoyo	50%
D 2. Desarrollo de competencias	50%	D 8.2. Acoso laboral	50%
D 4. Margen de acción y control	63%	D 8.5. Condiciones del trabajo	75%
D 6. Recuperación	75%	D 8.8. Salud auto percibida	63%

5. Dirección de Relaciones Institucionales

Como se puede observar en la tabla 20, las dimensiones Carga y Ritmo de trabajo, y Desarrollo de competencias son los riesgos psicosociales más relevantes en esta dirección; sin embargo, es importante resaltar que no existió una muestra adecuada para poder analizar de manera adecuada esta dirección.

Tabla 20: Porcentajes Dirección de Relaciones Institucionales

D 1. Carga y ritmo de trabajo	100%	D 8.2. Acoso laboral	50%
D 2. Desarrollo de competencias	100%	D 8.4. Adicción al trabajo	50%
D 3. Liderazgo	50%	D 8.6. Doble presencia	50%
D 4. Margen de acción y control	50%	D 8.7. Estabilidad laboral y emocional	50%
D 6. Recuperación	50%	D 8.8. Salud auto percibida	50%
D 8. Otros puntos importantes	50%		

6. Dirección Administrativa

Como se puede observar en la tabla 21, la dimensión de Acoso Laboral es la que presenta un porcentaje elevado en esta dirección

Tabla 21: Porcentajes Dirección Administrativa

D 1. Carga y ritmo de trabajo	61%	D 7. Soporte y apoyo	54%
D 2. Desarrollo de competencias	51%	D 8.1. Acoso discriminatorio	54%
D 3. Liderazgo	56%	D 8.2. Acoso laboral	66%
D 4. Margen de acción y control	61%	D 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	51%
D 6. Recuperación	54%		

7. Asesoría Jurídica

Como se puede observar en la tabla 22, la dimensión de Condiciones del trabajo que presenta un porcentaje elevado en esta dirección; sin embargo, es importante resaltar que no existió una muestra adecuada para poder analizar de manera adecuada esta dirección.

Tabla 22: Porcentajes Asesoría Jurídica

D 1. Carga y ritmo de trabajo	50%
D 8.2. Acoso laboral	50%
D 8.5. Condiciones del trabajo	63%

Una vez identificados los riesgos psicosociales en las direcciones de la institución, se procederá en realizar el producto que se entregará a la institución, con la finalidad de poder mitigar los riesgos identificados.

CAPÍTULO 4

PRODUCTO

El producto entregable a la institución, está formado por dos secciones; la primera sección es un diccionario de estrategias que pueden ser usadas en las distintas direcciones de la institución, estás pueden ser utilizadas según la necesidad y situación circunstancial de las direcciones. La segunda sección consiste en el Plan de Prevención para los riesgos psicosociales principales encontrados en la institución, se realizó con los riesgos que presentan un valor mayor o igual al 50% en la suma de los porcentajes de riesgo medio y alto; este se desarrolló en base a la herramienta diseñada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Objetivo

Proveer a la Escuela Politécnica Nacional un Plan de Prevención para los riesgos psicosociales principales encontrados en el personal de la institución, por medio de la Encuesta de Riesgos Psicosociales.

Objetivos Específicos

1. Definir estrategias de sostenimiento y promoción para cada una de las dimensiones evaluadas.

2. Establecer actividades para mitigar los principales riesgos psicosociales encontrados en el personal de la institución.

3. Desarrollar el plan de prevención para los riesgos psicosociales generales encontrados por medio del cuestionario.

4.1 Diccionario de Estrategias

Para realizar el plan de prevención de los riesgos psicosociales, se desarrollaron estrategias para cada una de las dimensiones del "Cuestionario de los Riesgos Psicosociales", con la finalidad de proveer a la institución una herramienta que pueda ser usada en cualquier situación. Esta sección está conformada por dos aspectos, los cuales se detallan a continuación:

1. El primer aspecto está constituido por estrategias de sostenimiento, las cuales estarán dictadas con la finalidad de abarcar los puntajes bajos obtenidos en el cuestionario. La finalidad de este grupo de estrategias, es brindar a la institución herramientas para evitar que los riesgos psicosociales se sigan desarrollando en el personal de la institución

2. El segundo aspecto, está conformado por estrategias de promoción. Este tipo de estrategias están dirigidas hacia las dimensiones con puntajes elevados y están guiadas para disminuir el porcentaje de riesgo existente en el personal de las direcciones, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y la salud de los colaboradores.

Es importante destacar que las estrategias presentadas pueden ser usadas en las distintas direcciones de la institución; sin embargo, se recomienda que las estrategias sean usadas de acuerdo a las necesidades y capacidad de las direcciones, para que de esta manera el uso de estas estrategias sea el más adecuado para cada una de ellas.

- **Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo**

Tabla 23: Estrategias Carga y Ritmo de Trabajo

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción

ES1 Realizar de manera trimestral la evaluación de carga laboral del personal.	**EP1** Realizar los perfiles de cargo en los cuales se destaquen las actividades propias de cada cargo.
ES2 Revisar constantemente los perfiles de cargo y otorgar una copia a los colaboradores, para que de esta manera el personal pueda conocer de manera certera sus funciones.	**EP2** Realizar el análisis de la carga laboral a los colaboradores
ES3 Evaluar la eficiencia de los canales de comunicación, por medio de evaluaciones locales en las direcciones.	**EP3** Desarrollar canales de difusión información, en donde se observe de manera detallada los trabajos que deben realizar los departamentos.
ES4 Difundir la importancia física y mental de realizar la jornada de trabajo en los horarios establecidos.	**EP4** Realizar de manera continua un estudio de las actividades y funciones que deben ser desarrolladas, lo que permitirá conocer de manera certera cuales son las actividades que pueden ser simplificadas y para cuales son necesarias que exista más personal. **EP5** Brindar talleres sobre planificación de tiempo y actividades, fomentando el adecuado uso del tiempo de trabajo.

- **Dimensión 2: Desarrollo de competencias**

Tabla 24:Estrategias Desarrollo de Competencias

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES5 Enviar comunicados al personal en los cuales se destaquen las competencias y valores institucionales. **ES6** Realizar jornadas de capacitación para fortalecer las competencias necesarias para desarrollar las funciones laborales.	**EP6** Crear un plan de desarrollo de competencias, en el cual se consideren todas las competencias necesarias para las labores **EP7** Realizar capacitaciones, constantemente, de las diversas competencias necesarias para desarrollar las actividades laborales cotidianas. **EP8** Realizar jornadas de capacitación o talleres, destacando las competencias institucionales. **EP9** Determinar las necesidades de capacitación del personal de las direcciones.

- **Dimensión 3: Liderazgo**

Tabla 25: Estrategias Liderazgo

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES7 Realizar encuestas sobre la satisfacción del liderazgo de su departamento **ES8** Realizar evaluación de 360 grados en el departamento.	**EP10** Capacitar a los responsables de los departamentos, para implementar nuevas herramientas para realizar sus funciones. **EP11** Desarrollar jornadas en las que se resalte la importancia del trabajo en equipo y de un buen liderazgo.

ES9 Instalar un buzón de sugerencias, en donde se pueda poner sugerencias para ser implementadas en el departamento.	**EP12** Realizar una evaluación constante a los líderes de los departamentos. **EP13** Desarrollar un sistema de evaluación de 360 grados. **EP14** Establecer canales de comunicación en el área, los cuales favorezcan al adecuado desarrollo de actividades.

- **Dimensión 4: Margen de acción y control**

Tabla 26:: Estrategias Margen de acción y control

Estrategias de sostenimiento	**Estrategias de promoción**
ES10 Realizar jornadas de integración, fomentando la participación del personal, resaltando la importancia de poseer canales de comunicación adecuados. **ES11** Crear canales de comunicación entre los miembros del área, para obtener una mejor perspectiva respecto al departamento.	**EP15** Fomentar el trabajo en equipo por medio de jornadas de capacitación o jornadas de integración. **EP16** Instalar un buzón de sugerencias dentro de la unidad, con la finalidad de promover la participación de los colaboradores frente a situaciones propias del departamento. **EP17** Fomentar la participación del personal por medio de reuniones mensuales

- **Dimensión 5: Organización del Trabajo**

Tabla 27: Estrategias Organización del Trabajo

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES12 Mantener actualizados los perfiles de cargo del departamento. **ES13** Fomentar el uso de canales de comunicación en el desarrollo de las actividades dentro del área.	**EP18** Crear canales de comunicación adecuados para el departamento**.** **EP19** Brindar talleres sobre la organización del tiempo y la planificación adecuada de las tareas. **EP20** Revisar de manera constante los perfiles de cargo, tomando en cuenta las obligaciones del cargo. **EP21** Realizar el análisis de las cargas laborales al personal. **EP22** Detectar las necesidades de capacitación de los colaboradores.

- **Dimensión 6: Recuperación**

Tabla 28: Estrategias Recuperación

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES14 Realizar pausas activas durante la jornada laboral. **ES15** Crear espacios de esparcimiento mental y físico.	**EP23** Crear o adecuar espacios de relajación para el personal; los cuales puedan ser usados como lugares de esparcimiento **EP24** Desarrollar un plan de pausas activas, las cuales puedan servir como un espacio

	para recuperar energía y de esta manera mejorar el desempeño al momento de realizar las actividades diarias.
ES16 Realizar campañas que fomenten la realización de actividad física entre el personal.	**EP25** Fomentar la realización de deportes por medio de jornadas deportivas, que permitan a los colaboradores permanecer activos y realizar actividad física. **EP26** Crear espacios de aspecto social, tales como clubes, talleres o asociaciones culturales, accesibles para todas las personas y puedan ser usados como un espacio de esparcimiento mental y descanso.

- **Dimensión 7: Soporte y apoyo**

Tabla 29: Estrategias Soporte y Apoyo

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES17 Segmentar los departamentos según las necesidades que presentan, con la finalidad de por medio del trabajo en equipo se busque soluciones a una situación determinada.	**EP27** Crear canales de comunicación adecuados en el departamento. **EP28** Buscar por medio de reuniones con el personal del área, nuevas maneras para solucionar los problemas que pueden existir.

	EP29 Fomentar la participación de los colaboradores en reuniones importantes del departamento.

- **Dimensión 8.1: Acoso discriminatorio**

Tabla 30: Estrategias Acoso Discriminatorio

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES18 Realizar campañas de concientización sobre el acoso discriminatorio en la institución. **ES19** Realizar el plan de acción frente al acoso discriminatorio y difundirlo entre todo el personal	**EP30** Brindar charlas y talleres sobre el acoso discriminatorio todo el personal de la institución. **EP31** Diseñar el protocolo de acción frente a este tipo de acoso.

- **Dimensión 8.2: Acoso Laboral**

Tabla 31: Estrategias Acoso Laboral

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES20 Desarrollar el plan de acción frente a este tipo de conductas y difundir entre toda la institución.	**EP32** Brindar talleres a los colaboradores en los cuales se comunique el accionar frente a este tipo de conducta y como se puede identificar este tipo de acoso. **EP33** Desarrollar centros de ayuda a los cuales los colaboradores pueden asistir en caso de ser víctimas de este tipo de acoso.

	EP34 Resaltar, a los colaboradores, la importancia que las personas son seres sociales y la importancia de mantener el respeto en cada una de las relaciones que existen.

- **Dimensión 8.3: Acoso Sexual**

Tabla 32:Estrategias Acoso Sexual

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES21 Generar espacios de apoyo a las personas que han sido víctimas de este tipo de acoso. **ES22** Realizar campañas de concientización a nivel institucional y departamental respecto al acoso sexual y como poder comunicar y actuar frente a estas acciones.	**EP35** Brindar espacios de apertura para que las personas puedan acudir en caso que exista alguna situación de acoso sexual. **EP36** Dictar talleres respecto al acoso sexual, incluyendo temas como las características y la manera de actuar frente a una situación de acoso sexual. **EP37** Realizar campañas informativas respecto al acoso sexual y como identificarlo. **EP38** Elaborar protocolos de prevención e intervención para cuando existan casos de acoso sexual en el departamento.

- **Dimensión 8.4: Adicción al trabajo**

Tabla 33: Estrategias Adicción al Trabajo

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción

ES23 Promover el cumplimiento del horario establecido al momento de realizar las tareas.	**EP39** Desarrollar talleres sobre la adicción al trabajo y sus consecuencias en la salud de la persona. **EP40** Realizar campañas sobre importancia de descansar de la jornada laboral. **EP41** Brindar herramientas de planificación de tareas a los colaboradores.

- **Dimensión 8.5: Condiciones de trabajo**

Tabla 34:Estrategias Condiciones de Trabajo

Estrategias de sostenimiento	**Estrategias de promoción**
ES24 Revisar de manera trimestral el espacio físico las instalaciones de la EPN.	**EP42** Revisar de manera constante que el espacio en donde los colaboradores realizan sus funciones, sean los adecuados.
ES25 Garantizar el estado adecuado de las herramientas técnicas y tecnológicas por medio de revisiones semestrales.	**EP43** Verificar el adecuado funcionamiento de las herramientas técnicas y tecnológicas que los colaboradores utilizan para desarrollar sus funciones cotidianas.
ES26 Realizar estudios ergonómicos semestralmente buscando garantizar el adecuado estado de salud del personal que labora en la institución.	**EP44** Realizar un estudio ergonómico de todas las áreas dentro del departamento, el cual considere todas las áreas que son utilizadas de manera constante por los colaboradores. **EP45** Realizar una revisión técnica de la iluminación dentro de los espacios de oficinas.

	EP46 Revisar que los accesos a las oficinas o espacios sociales generales estén adaptados para todas las personas, incluyendo las personas con capacidades especiales. **EP47** Realizar la señalética de cada uno de los espacios físicos en los que puede existir riesgo para el personal. **EP48** Ofrecer las condiciones necesarias para que el colaborador pueda realizar de manera adecuada el teletrabajo.

- **Dimensión 8.6: Doble presencia laboral**

Tabla 35: Estrategias Doble Presencia Laboral

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES27 Crear espacios en los cuales la familia de los colaboradores pueda participar activamente, fomentando el sentido de la familia politécnica.	**EP49** Crear jornadas para los hijos de los colaboradores puedan conocer el trabajo de sus padres. **EP50** Fomentar la participación de la familia en jornadas sociales de trabajo. **EP51** Realizar charlas en las cuales se destaque la importancia de la familia en la vida del colaborador.

	EP52 Ofrecer flexibilidad laboral cuando el colaborador tenga una situación familiar que atender.

- **Dimensión 8.7: Estabilidad Laboral y emocional**

Tabla 36: Estrategias Estabilidad Laboral y Emocional

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES28 Realizar el diagnóstico del clima laboral para realizar un plan de acción.	**EP53** Desarrollar planes de carrera para los colaboradores, favoreciendo la retención del personal.
ES29 Crear grupos pequeños, a los cuales los colaboradores puedan asistir favoreciendo la existencia de un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de las tareas diarias.	**EP54** Realizar el diagnóstico del clima laboral dentro de los departamentos de la institución.
	EP55 Generar el plan de acción para mejorar el clima laboral dentro de los distintos departamentos.
	EP56 Brindar talleres resaltando el trabajo en equipo y el clima laboral como factores importantes para el desarrollo adecuado de las tareas.

- **Dimensión 8.8: Salud auto percibida**

Tabla 37: Estrategias Salud Auto percibida

Estrategias de sostenimiento	Estrategias de promoción
ES30 Brindar talleres sobre la importancia de mantener un buen estado de salud y de practicar ejercicio de manera cotidiana. **ES31** Generar espacios o grupos de apoyo para las personas que estén pasando por situaciones difíciles en su vida. **ES32** Realizar pausas activas en los departamentos, de preferencia cada 3 horas.	**EP57** Brindar talleres de salud física, emocional y psicológica a los colaboradores. **EP58** Generar espacios de comunicación a los cuales los colaboradores puedan asistir en caso de tengan necesidad de ser escuchados. **EP59** Promover la importancia de la salud mental, por medio de charlas, **EP60** Impulsar campañas del ejercicio físico, resaltando la importancia tanto mental como físico de realizarlo. **EP61** Difundir la importancia de asistir a terapia psicológica, por medio de carteleras o campañas institucionales. **EP62** Fomentar la creación de grupos de apoyo o grupos sociales a los cuales los colaboradores puedan asistir en cualquier momento.

4.2 Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales

Tabla 38: Plan de prevención de la dimensión Carga y Ritmo de Trabajo

Riesgo	Nivel de riesgo	Suma de porcentaje alto y medio	Objetivo general	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador y denominador del Indicador	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificacion	Programación anual	Presupuesto * estimado	Responsable	Materiales	Supuestos	Actividades complementarias
Carga y Ritmo de Trabajo	Medio (51%)	65%	Diseñar actividades o programas que permitan la distribución adecuada de tareas entre el personal de la institución con la finalidad de mejorar el bienestar en el puesto de trabajo.	Determinar la carga laboral que presentan los colaboradores de los distintos departamentos de la institución	Realizar la evaluación de cargas laborales en las distintas direcciones.	Número de evaluaciones realizadas	(Número de evaluaciones realizadas/número de evaluaciones planificadas)*100		Informe del análisis de carga laboral.		$20	Dirección de Talento humano	Hojas con la encuesta; esferos	Información certera de la carga laboral	Se puede complementar con la EP40, EP3
					Revisar de manera detallada los perfiles de cargo de cada uno de los puestos.	Número de perfiles de cargo revisados.	(Número de perfiles de cargos revisados/total de cargos existentes)*100		Informe de los cambios realizadas en los perfiles de cargo.		$0	Dirección de Talento humano	Hojas para informes, computadora, perfiles de cargo	Perfiles actualizados	Se puede complementar con la ES6
					Censar las actividades distintas a las planificadas que realiza el personal de la institucion	Número de actividades no planificadas	(Número de actividades realizadas/Número de actividades planificadas en el perfil)*100		Registro de actividades		$40	Encargado de cada departamento	Hojas,computadora, esferos, registro de actividades.	Registro de actividades adecuado	Se puede complementar con ES32
				Analizar la eficacia de los canales de comunicación dentro de la institucion.	Hacer un censo de los canales de comunicación disponibles en las distintas direcciones.	Número de canales de comunicación	(Número de canales de comunicación utilizados constantemente/número de canales de comunicación establecidos)*100		Informe sobre los canales de comunicación y su uso		$40	Encargado de cada departamento	Formato para el registro de las canales de comunicación, hojas, esferos.	Disposición de colaborar con la investigación	Se puede complementar con EP3
					Evaluar la eficiencia de los canales de comunicación, con el fin de conocer el correcto uso de estos.	Porcentaje de eficiencia de los canales de comunicación			Informe sobre la eficiencia de los canales de comunicación.		$60	DGIP	Formato para conocer la satisfacción de los canales de comunicación.	Correcta información brindada	Se puede complementar con la ES9
					Desarrollar nuevos canales de información, en los cuales los colaboradores puedan conocer las tareas que tienen pendientes y el avance de las tareas que han realizado.	Número de canales de información	(Número de canales de comunicación utilizados/número de canales de comunicación desarrollados)*100		Evaluación sobre la satisfacción sobre los nuevos canales de comunicación.		$500	DGIP	Computadora, celulares, correo electrónico	Aceptación y uso de los canales de comunicación	Se puede complementar con la EP58
				Establecer estrategias para eliminar la monotonia de las tareas	Realizar diversas actividades (pausas activas) al menos 3 veces al día para evitar la monotonía durante la jornada laboral.	Número de actividades realizadas.	(Número de pausas activas realizadas/número de pausas activas planificadas)*100		Fotos, videos o registros de asistencia a alguna actividad realziada en grupo.		$0	Encargado de cada departamento	Espacio adecuado, registro de asistencia.	Los colaboradores realizan las actividades	Se puede complementar con la EP5, ES4

EP	ES
Estrategias de promoción	Estrategias de sostenimiento

Tabla 39: Plan de prevención para la dimensión Recuperación

Riesgo	Nivel de riesgo	Suma de porcentaje alto y medio	Objetivo general	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador y denominador del Indicador	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación	Programación anual	Presupuesto *estimado	Responsable	Materiales	Supuestos	Actividades complementarias
Recuperación	Medio (41%)	58%	Desarrollar un programa de recuperación y autocuidado para el personal de la institución, por medio de la creación de actividades o espacios para ser usados en la jornada laboral.	Desarrollar un programa de pausas activas para que el personal realice en la jornada laboral.	Desarrollar pausas activas en el lugar de trabajo, al menos cada 3 horas por 30 minutos	Número de pausas activas realizadas	(Número de pausas activas realizadas/número de pausas activas planificadas)*100		Fotos del personal realizando las pausas activas		$50	Grupo designado dentro del area/departamento.	Parlantes de computadora; actividades ludicas para el personal; camará de fotos	Se realizan pausas activas por 30 minutos	Se puede complementar con EP24, EP60
					Designar espacios para realizar las pausas activas en la jornada laboral.	Número de espacios fisicos designados	(Número de espacios fisicos designados/número de espacios fisicos planificados)*100		Registro fotografico de los lugares designados		$100	Jefe o encargado del departamento	Espacio libre adecuado para realizar actividades fisicas, radio, parlantes	Uso de los espacios designados para la elaboración de las pausas activas.	Se puede complementar con EP23, EP15
					Realizar talleres para fomentar la realización de pausas activas dentro del lugar de trabajo	Número de talleres realizados	(Número de talleres realizadas/número de talleres planificados)*100		Registro de asistencia al taller		$50	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.	Papelotes; marcadores:computadora; diapositivas informativas	Desarrollo de talleres apropiados para el tema de pausas activas	Se puede complementar con ES30,EP57,EP60,EP16
				Desarrollar espacios de esparcimiento mental para uso del personal.	Crear un espacio de cafeteria adecuado para el uso del personal a lo largo de la jornada laboral.	Número de usuarios que usan la cafeteria.	(Número de usuarios que usan la cafeteria/número total de personal)*100		Registro de entrada del personal.		$200/departamento	Responsables de las Direcciones	Cafetera/ mesas/ insumos necesarios	Uso de las cafeterias para uso recreativo de los colaboradores.	Se puede complementar con EP23, EP58
					Fomentar el uso de la canchas de la institución para realizar actividad fisica, por medio de actividades que usen las canchas.	Número de personas que usan las canchas	(Número de usuarios que usan las canchas/número total de personal)*100		Registro fotográfico		$150	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.	Carpas; equipo de sonido; parlantes; escenarios para actividades	Uso constante de las canchas de la institución	Se puede complementar con EP60, EP24.
				Fomentar la realización de actividad fisica, cuidado de su salud entre el personal.	Crear campañas de concientización de la importancia de realizar actividad fisica.	Número de campañas realizadas.	(Número de campañas realizadas/número de campañas planificadas)*100		Registro de asistencia a las campañas de concientizacion.		$50	Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.	Papelotes; marcadores:computadora; diapositivas informativas	Se crea conciencia sobre la importancia de la actividad fisica	Se puede complementar con EP57
					Desarrollar campeonatos internos de deportes entre el personal de la institucion.	Número de campeonatos realizados.	(Número de campeonatos realizados/número de campeonatos planificados)*100		Registro de equipos participantes.		$50	Departamento de deportes	Implementos para las diferentes disciplinas deportivas	Se desarrollan compeonatos de manera seguida y con participación de todo el personal.	Se puede complementar con EP25

EP	ES
Estrategias de promoción	Estrategias de sostenimiento

Tabla 40: Plan de prevención para la dimensión Acoso Laboral

Riesgo	Nivel de riesgo	Suma de porcentaje alto y medio	Objetivo general	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador y denominador del Indicador	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificacion	Programación anual	Presupuesto * Estimado	Responsable	Materiales	Supuestos	Actividades complementarias
Acoso Laboral	Medio (29%)	57%	Proveer estrategias para reducir el acoso laboral y mejorar el ambiente y el bienestar en el lugar de trabajo.	Indagar sobre las situaciones de acoso laboral existentes en los distintos departamentos.	Identificar por medio de encuestas las situaciones de acoso y los factores que influyen en estas acciones, con la finalidad de poder solucionarlos desde la raíz.	Número de situaciones de acoso identificadas	(Número de situaciones identificadas/total de los colaboradores)*100		Informe de las situaciones de acoso detectados en los departamentos		$30	Responsable de cada departamento o área	Encuestas, computadoras	Identificar de manera adecuada las situaciones de acoso que existen	Se puede complementar con ES20, EP32
					Instalar buzones de comentarios o sugerencias, que sea accesible al personal, para poder denunciar algún caso de acoso laboral.	Números do comentarios o denuncias de los colaboradores	(Número de comentarios o denuncias de los colaboradores/Número total de los colaboradores)*100		Buzones de sugerencias para las situaciones de acoso		$500	Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional	Buzones; insumos varios de papeleria	Uso constante de los buzones por parte del personal	Se puede complementar con EP14, EP18
				Implantar equipos de apoyo social frente a las conductas inapropiadas.	Formar grupos interdisciplinarios legitimados por la EPN, que sirvan de apoyo para los colaboradores que han sido victimas de este tipo de acoso dentro de la institucion.	Número de casos atendidos	(Números de casos atendidos/Total de casos)*100		Registro de asistencia de los grupos		$0	Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional	Espacio adecuado y especifico, mesas y sillas; insumos necesarios	Personas requieren de manera seguida la ayuda del grupo de apoyo	Se puede complementar con EP31, ES19,EP33
					Crear una consejeria o un departamento de psicología para brindar apoyo al colaborador afectado durante su proceso.	Número de personas que asistan a la consejeria	(Número de personas que asistan a la consejeria/Número total de colaboradores)*100		Registro de asistencia a la consejeria		$0	Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional	Espacio adecuado y especifico, mesas y sillas; insumos necesarios	Los colaboradores se sienten apoyados en la consejería.	Se puede complementar con EP30, EP33
				Realizar jornadas psicoeducativas sobre el acoso laboral al personal de la institución.	Brindar talleres a los colaboradores sobre el acoso laboral, como identificar este tipo de conducta y que se puede hacer frente a este tipo de comportamientos.	Número de personas que asistan al taller	(Número de personas que asistan a los talleres /Número total de colaboradores)*100		Asistencia de los colaboradores a los talleres		$200	Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional	Moderador; material impreso sobre el acoso; insumos varios de papeleria	Los colaboradores pueden identificar y saben como actuar frente a situaciones de acoso	Se puede complementar con EP34, S21
					Difundir material de manera virtual sobre la importancia de reconocer a tiempo este tipo de acoso.	Número de correos enviados del material			Copia de los correos enviados		$0	Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional	computadora; información respecto al acoso laboral	Material llega a todos los colaboradores	Se puede complementar con ES22
					Informar al personal mediante charlas acerca del accionar que se debe realizar frente a este tipo de comportamientos	Número del personal que asistió a las charlas	(Número de personas que asistan a los talleres /Número total de colaboradores)*100		Asistencia de los colaboradores a las charlas		$200	Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional	Moderador; material impreso sobre el acoso; insumos varios de papeleria	Los colaboradores conocer de manera certera sobre el accionar frente al acoso.	Se puede complementar con EP32, EP33

EP	ES
Estrategias de promoción	Estrategias de sostenimiento

Tabla 41: Plan de prevención para la Dimensión Condiciones de Trabajo

Riesgo	Nivel de riesgo	Suma de porcentaje alto y medio	Objetivo general	Objetivo Especifico	Actividades	Indicador	Numerador y denominador del Indicador	Porcentaje de cumplimiento	Medio de verficacion	Programación anual	Presupuesto*estimado	Responsable	Materiales	Supuestos	Actividades complementarias
Condiciones del trabajo	Bajo (47%)	53%	Analizar las instalaciones de las dependencias, garantizando la accesibilidad y las buenas condiciones de trabajo para los colaboradores de la institucion.	Identificar los riesgos ergonómicos existentes en las diferentes dependencias	Realizar la evaluación ergónomica en las distintas dependencias, considerando la vida útil y funcionalidad de los espacios de cada uno de los puestos.	% de riesgo ergonómico obtenido			Informe de la evaluación		$1.000	Dirección de seguridad y salud ocupacional	materiales técnicos para revisión de instrumentos, equipo de seguridad	Se dispone del dinero necesario para realizar la evaluación	Se complementa con EP42, EP43.
					Realizar revisiones de manera trimestral del espacio físico donde el personal realiza sus actividades.	Número de revisiones realizadas	(Número de revisiones realizadas/ Número de revisiones planificadas)* 100		Informes de las revisiones		$500	Dirección de seguridad y salud ocupacional	materiales técnicos para revisión de instrumentos, equipo de seguridad	Las revisiones son realizadas de manera trimestral en todas las dependencias	Se complementa con ES26, EP45
					Supervisar el estado adecuado de las herramientas técnicas y tecnológicas por medio de revisiones semestrales.	Número de revisiones realizadas	(Número de revisiones realizadas/ Número de revisiones planificadas)* 100		Informes de las revisiones		$500	Dirección de seguridad y salud ocupacional	materiales técnicos para revisión de instrumentos, equipo de seguridad	Las herramientas son revisadas de manera minuciosa	Se complementa con EP43,ES24
				Desarrollar condiciones de trabajo aptas para todo el personal de la institución	Revisar que los accesos a las oficinas o espacios sociales generales estén adaptados para todas las personas, incluyendo las personas con capacidades especiales.	Número de revisiones realizadas	(Número de revisiones realizadas/ Número de revisiones planificadas)* 100		Informes de las revisiones		$200	Dirección de seguridad y salud ocupacional	materiales técnicos para revisión de instrumentos, equipo de seguridad	Todos los espacios son adecuados para todo el personal	Se complementa con EP46, ES26
					Realizar la señalética de cada uno de los espacios físicos en los que puede existir riesgo para el personal	Señaletica instalada			Ordenes de trabajo		$1.000	Dirección de seguridad y salud ocupacional	Equipo de seguridad, señaletica determinada para cada uno de los espacios.	Espacios bien señalados en toda la institución	Se complementa con EP48, EP46
					Evaluar de manera constante la iluminación de las dependencias de la institución	% de evaluaciones realizadas			Informes de las evaluaciones		$500	Dirección de seguridad y salud ocupacional	materiales técnicos para revisión de instrumentos, equipo de seguridad, material lumínico.	La iluminación es adecuada y revisada de manera constante en todos los espacios	Se complementa con ES26, EP42

EP	ES
Estrategias de promoción	Estrategias de sostenimiento

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.3 Conclusiones

- Existen varios aspectos que se deben considerar respecto a los riesgos psicosociales, en primer lugar, se debe considerar que no existe una única definición para los riesgos psicosociales; por lo que es necesario tomar en cuenta el contexto más amplio que existe respecto al tema, ya que esto permitirá que se obtenga una mejor perspectiva sobre los riesgos psicosociales y el impacto que tienen en la institución. En segundo lugar, es necesario definir de manera adecuada el tema de riesgo y de factor de riesgo, ya que al no estar bien delimitados el alcance de estos se puede causar confusiones respecto al uso apropiado de estos términos.
- La evaluación de los riesgos psicosociales permite identificar las áreas donde existe alguna problemática entre los colaboradores de la institución, facilitando la intervención de cada uno de los riesgos y poder prevenir la existencia de enfermedades laborales o accidentes de trabajo. Existen varios instrumentos de evaluación para los riesgos psicosociales, los cuales se caracterizan por evaluar distintas dimensiones de los riesgos, por lo general coinciden en evaluar las catalogadas como las más importantes que son la carga laboral, el acoso laboral, el acoso sexual y la doble presencia; sin embargo es recomendable que la evaluación se realice con cuestionarios que se apeguen a la realidad de donde se desarrolla la investigación, ya que de esta manera se podrá obtener resultados relacionados con la realidad del país.
- Se identifico de manera adecuada los riesgos psicosociales existentes en el personal de la institución, por medio del “Cuestionario de Riesgos Psicosociales”, desarrollada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, lo que favoreció a que exista un análisis adecuado según la

realidad del país. El cuestionario fue resulto por 124 colaboradores de la institución, lo que permitió obtener como resultados institucionales: 6% en riesgo alto, 37% riesgo medio y 57% en riesgo bajo. Por medio de estos resultados, se puede concluir de manera general, en la institución el riesgo psicosocial no es alto; sin embargo, es necesario analizar los resultados de cada departamento, ya que esto nos brinda una mayor y mejor perspectiva de la situación que se vive actualmente en la institución.

- El producto entregable está formado por dos aspectos; el primero, un diccionario de estrategias que permitirá mejorar el ambiente laboral dentro de las direcciones de la institución y pueden ser adaptadas según la situación actual de la dirección; el segundo aspecto, consiste en el plan de prevención de Riesgos Psicosociales, el cual detalla actividades e indicadores para cada uno de los riesgos detectados, lo que favorece a una adecuada actuación frente a cada uno de estos.
- Al momento de realizar el diccionario de estrategias, resulto más sencillo realizar las estrategias de promoción que las de prevención, ya que es más manejable identificar o realizar acciones que pueden ayudar en mejorar el ambiente laboral por medio de un análisis de las situaciones negativas o de situaciones de mejora. Es importante destacar que es importante la existencia de estos dos tipos de estrategias, ya que por medio de la realización de estas se podrá alcanzar un beneficio total en la institución.
- El producto realizado consiste en dos documentos; el primero es el diccionario de estrategias, que está diseñado para ser usado en todas las direcciones evaluadas; sin embargo, es importante que sea adaptado según la necesidad, la cultura y la situación actual de las direcciones, y tomando en cuenta los riesgos existentes en cada una de ellas. El segundo documento es el Plan de Intervención, el cual se realizó con aquellas dimensiones que entre la

suma del porcentaje de riesgo alto y medio fue mayor a 50%, lo que permitió identificar de manera adecuada los objetivos, actividades e indicadores que pueden ser usadas en las distintas direcciones para mitigar los riesgos psicosociales y poder de esta manera mejorar el ambiente laboral dentro de la institución.

4.4 Recomendaciones

Una vez concluido el trabajo de investigación, se recomienda a la institución:

- Aplicar el "Cuestionario de Riesgos Psicosociales" a todo el personal de las direcciones administrativas, para poder obtener los datos completos sobre los riesgos psicosociales y poder de esta manera desarrollar un plan de prevención que abarque las dimensiones más relevantes de todo el personal del departamento y de esta manera crear estrategias para mejorar el clima laboral dentro de la institución.
- Realizar la socialización de la encuesta entre el personal, para que de esta manera los colaboradores puedan conocer de manera adecuada cada parte de la encuesta y se eviten confusiones al momento de responder el cuestionario y de esta manera obtener respuestas certeras por parte del personal.
- Es importante que este cuestionario sea realizado de manera continua dentro de la institución, con la finalidad de conocer de manera certera la situación del personal de las direcciones y poder actuar de manera eficiente y anticipada para prevenir accidentes laborales en la institución.
- Realizar un seguimiento constante en las direcciones de los riesgos elevados que fueron identificados, con la finalidad de controlar que se realicen las actividades propuestas,

promoviendo el bienestar personal y garantizar un adecuado ambiente laboral en la institución.

- El plan de prevención establecido es necesario que se aplique en las distintas direcciones considerando la condición actual de cada una de las direcciones evaluadas, para actuar de manera adecuada en cada una de ellas.
- Realizar una adaptación de las estrategias y actividades propuestas para los trabajadores, considerando la situación actual que se está viviendo a nivel mundial; innovando las acciones que busquen mitigar los riesgos psicosociales en el personal, considerando el teletrabajo y las condiciones que puede reflejar este hecho.
- Se recomienda que se ejecute el plan de prevención de manera pronta, para evitar que los riesgos detectados sigan incrementándose, afectando en la salud del personal de la institución.
- Realizar el levantamiento de perfiles de cargo para cada puesto existente en la institución, en los cuales se incluya los riesgos laborales que pueden existir en cada uno de ellos.
- Realizar el análisis ergonómico de toda la institución, al menos una vez al año con la finalidad de garantizar la adecuada ergonómico y cuidado en cada una de las herramientas usadas y evitar así accidentes laborales.
- Se recomienda que se realice una evaluación de clima laboral en los departamentos de la institución, con la finalidad de conocer la influencia del clima laboral en la existencia de riesgos laborales y poder de esta manera realizar una prevención adecuada considerando ambos aspectos

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACA. (s.f). *Prevención de riesgos laborales en la asociación de Consultoras de la comunidad.* Recuperado de http://www.aca-prl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=59%3A10-sistemas-de-control-de-riesgos&catid=36%3Ariesgos-generales-y-su-prevencion&Itemid=60

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s. f.). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Recuperado de https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:%7E:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n.

Aldaz, L. (2018). *Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral*. Pontificia universidad católica del ecuador. http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15102/DISERTACI%c3%93N%2c%20ALDAZ%20ARIAS%20LILIANA%20LILIBETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apaza, R. (2012, 28 diciembre). Seguridad y Salud Ocupacional: Definición. Recuperado de https://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html

Araguren (2014). *Sapienza Organizacional.* Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes

Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf

Asociación Chilena de Seguridad. (2019, 8 febrero). ¿Qué son los riesgos psicosociales? Recuperado de https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx

Asociación Murciana de neurociencia. (2018). *Blogneuron* . Obtenido de https://blog.neuronup.com/estres-laboral/

Bakker, Arnold B., & Demerouti, Evangelia. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *29*(3), 107-115. https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16

Blázquez Agudo, Eva María (2017). Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género. Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, pp. 16-25

Boscan, F. J. M. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*, *9*(2), 11-27.

Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, *18*(1), 57-66.

Castrillón, M. A. G. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Universidad del Rosario.

Centro de psicoterapia y asesoramiento psicológico. (s.f.). El Estrés. Recuperado de https://www.cop.es/colegiados/ca00088/pag13.htm

Congreso Nacional del Ecuador (2012). *Código del Trabajo* Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf

Cuidate.plus. (2002, 31 mayo). Fases del estrés. Recuperado de https://cuidateplus.marca.com/bienestar/2002/05/30/fases-estres-6751.html

De Sá Tavares, D. (2017, 16 enero). Cómo detectar el maltrato laboral - 9 pasos. Recuperado de https://negocios.uncomo.com/articulo/como-detectar-el-maltrato-laboral-5699.html

DELGADO, J., & RUÍZ, M. (2019). Diseño de un plan de intervención de desarrollo organizacional para el personal de la facultad de psicología de la puce, campus quito, en el año 2018 (tfg). Pontificia universidad católica del ecuador. Recuperado de http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16955/disertaci%c3%b3n%20johana%20delgado%20-%20mar%c3%ada%20bel%c3%a9n%20ru%c3%adz.pdf?sequence=1&isallowed=y

Derecho Ecuador. (2015, 27 febrero). La Constitución. Recuperado de https://www.derechoecuador.com/la-constitucion

Escuela Politécnica Nacional. (2019). *EPN.* Obtenido de Quienes somos: https://www.epn.edu.ec/institucion/sintesis-historica/

Estrella, D., & Reinoso, G. (2013). Identificación y diseño de una propuesta correctiva de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa COHECO S.A. QUITO, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito.

Fan & Smith (2017). The Impact of Workload and Fatigue on Performance. International *Symposium on Human Mental Workload: Models and Applications.*

Fundación para la prevención de riesgos laborales (2015). *Portal de los riesgos laborales.* Recuperado de http://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/

Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2013). Acoso discriminatorio. In *UGT*. Retrieved from website: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2035.pdf

García, J., & Barceló, J. (n.d.). *ESTADO DE SALUD Y FACTORES DE RIESGO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD*. Retrieved from website: http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-870-estado-de-salud-y-factores-de-riesgo-laboral-en-los-trabajadores-de-mayor-edad.pdf

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Publica*, *29*(2), 237–241. https://doi.org/

Gómez Hernández, C. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. Summa Humanitatis, 3(1). Recuperado a partir de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/2330

Gracia, D. (S.f) ¿Qué son los riesgos psicosociales? Psicopreven: Tecnología y prevención. Recuperado de: https://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/137-que-son-los-riesgos-psicosociales

Guízar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. (M. GrawHill, Ed.) (Cuarta Edi). MéxicoD.f

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2015). Retrieved January 25, 2021, from Portal INSST website: https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-carga-de-trabajo

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (1980) *NTP 179: La carga mental del trabajo*. España: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (1980) *NTP 177: La carga física mental del trabajo*. España: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018, junio). Manual de uso del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Recuperado de https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf

Isotools. (2015, 10 septiembre). Riesgo laboral: definición y conceptos básicos. Recuperado de https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos

ISTAS. (s. f.). *Condiciones de trabajo y salud | ISTAS*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud#:%7E:text=Se%20entiende%20como%20condiciones%20de,organizaci%C3%B3n%20y%20ordenaci%C3%B3n%20del%20trabajo.

ISASTUR. (2010). Manual de Seguridad e Instrucciones de Trabajo. Recuperado de https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_1.htm

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. In *World Health Organization*. Retrieved from website: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

López Pino, C. M. (2012). Acoso laboral: Ley 1010/2006. Recuperado de https://digitalia.puce.elogim.com/visor/46310#

Luna, J. (2017). *Estabilidad emocional y Satisfacción laboral en el personal administrativo y de servicio de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad Central del Ecuador"* (TFG). Universidad Central del Ecuador. http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12860/1/T-UCE-0007-PI025-2017.pdf

Marín (2009). *Seguridad Industrial.* Madrid. DYKINSON, S.L

Melgosa, J. (2006). Sin estrés. Editorial safeliz.

Meza, S. S. (2010). Higiene y seguridad industrial. Retrieved from https://ebookcentral.proquest.com

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2010, julio). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica y Organización Internacional del Trabajo (2014) S*alud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención.* Buenos Aires:

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2018, octubre). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf

Ministerio del trabajo del Ecuador. (2012). Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf

Ministerio del trabajo del Ecuador. (S.f) Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito: Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos

Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (España). (s.f.). Obtenido de https://generoprl.org/medidas-preventivas-para-evitar-los-riesgos-psicosociales/

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2017). Trabajadores y trabajadoras mayores y salud laboral. In *ISTAS.net*. Retrieved from website:

https://istas.net/sites/default/files/2019-04/Trabajadores%20y%20trabajadoras%20mayores%20y%20SL.pdf

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 4-19. https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002

Moreno, Bernardo & Baez Carmen (2010) Factores y riesgos psicosociales, fomras, consecuencias, medidad y buenas prácticas. España, Universidad Autónoma de Madrid

OIT. (2013). El hostigamiento o acoso sexual. Recuperado el 25 de Marzo de 2020, de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

OIT. (s.f.). La OIT y la igualdad de género (GED/OITSIDA). Retrieved January 25, 2021, from Ilo.org website: https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm

OIT. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Retrieved from website: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

OMS | Factores de riesgo. (2011). *Who.int*. https://doi.org//topics/risk_factors/es/index.html Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Trabajo decente. Recuperado de http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

Paspuel, L. (2014). *Identificacion de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderias Ecuatorianas C.A.* Quito: Universidad Central del Ecuador.

Pérez, J. S. (2016). Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica: estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición. Granada, España: Comares.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del psicólogo, 29(1), 68-82.

Raffino., M. (2020, 3 junio). Desarrollo Organizacional. Recuperado de https://concepto.de/desarrollo-organizacionalhttps:/concepto.de/desarrollo-organizacional/

Raosoft. (2004). Sample size calculator. Obtenido de http://www.raosoft.com/samplesize.html

Rivera, C. (s.f.). Acoso Sexual Laboral. Un problema de relaciones de poder. Recuperado de http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/ACOSO_SEXUAL_LABORAL.pdf

Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). El mobbing o acoso laboral. Editorial Tébar.

Secretaria General de la comunidad Andina, (2005). Resolucion 957. Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Superintendencia de Seguridad Social. (s. f.). Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21. Recuperado de https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html

Udima. (S.f) Riesgos laborales: conceptos básicos. Recuperado de https://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html

UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo* [Google Book]. Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

Universidad Nacional de la Plata, (2018) riesgos físicos, mecánicos, químicos y biológicos. Recuperado de: https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-fisicos-mecanicos-quimicos-y-biologicos-8676

Universidad Nacional de la Plata, (2018) Riesgos Ergonómicos. Recuperado de: https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677

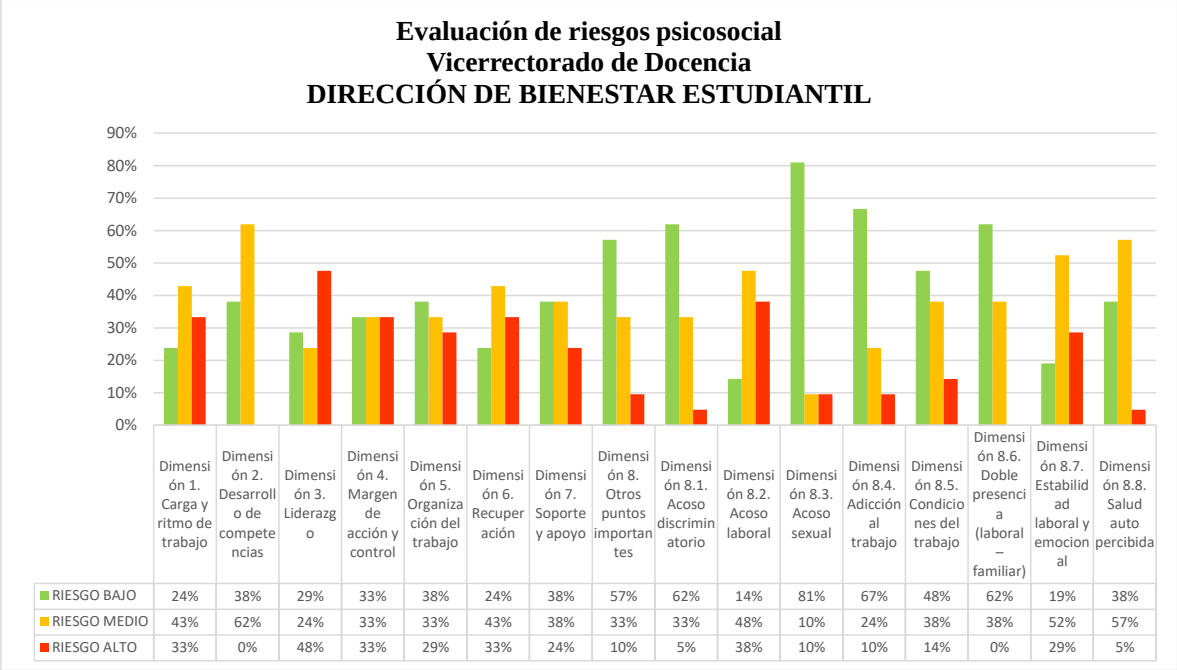
Valdés, M., & De Flores, T. (1985). Psicobiología del estrés. Barcelona: Martínez Roca, 2.

Werther, W., Davis, K., & Guzman, M. (2008). *Administración de recursos humanos.* México: McGraw

Anexos

Anexo 1.

Gráfico de barras sobre los riesgos psicosociales en la Dirección de Bienestar Estudiantil

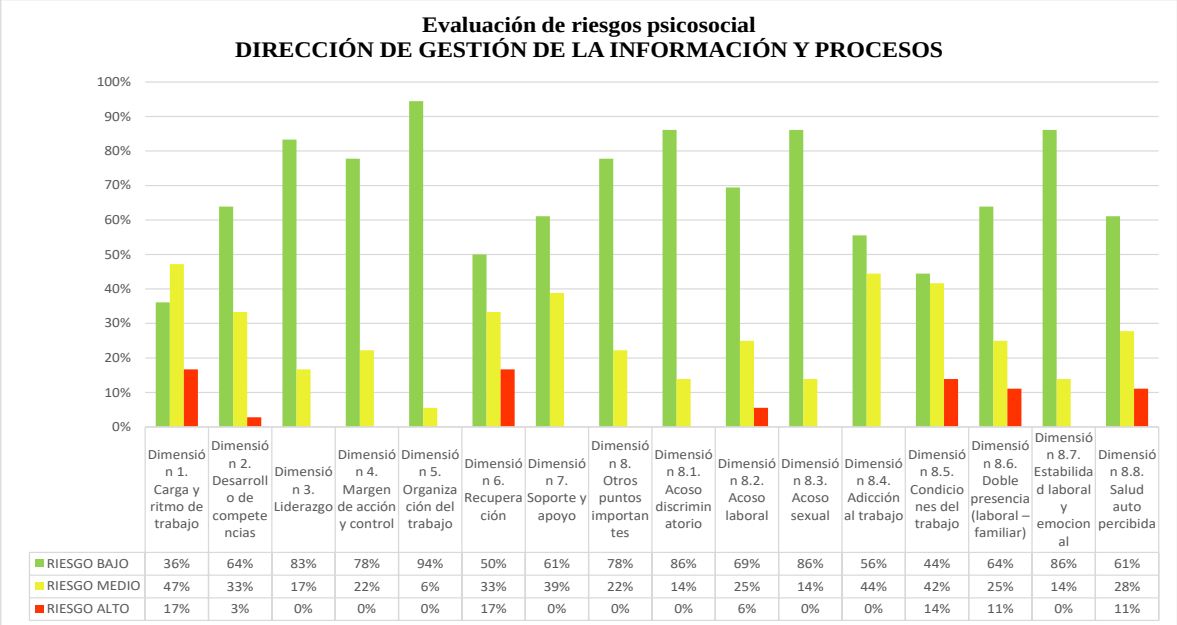


	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Dimensión 3. Liderazgo	Dimensión 4. Margen de acción y control	Dimensión 5. Organización del trabajo	Dimensión 6. Recuperación	Dimensión 7. Soporte y apoyo	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Dimensión 8.2. Acoso laboral	Dimensión 8.3. Acoso sexual	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Dimensión 8.8. Salud auto percibida
RIESGO BAJO	24%	38%	29%	33%	38%	24%	38%	57%	62%	14%	81%	67%	48%	62%	19%	38%
RIESGO MEDIO	43%	62%	24%	33%	33%	43%	38%	33%	33%	48%	10%	24%	38%	38%	52%	57%
RIESGO ALTO	33%	0%	48%	33%	29%	33%	24%	10%	5%	38%	10%	10%	14%	0%	29%	5%

Anexo 1: Gráfico sobre la Dirección de Bienestar Estudiantil

Anexo 2

Gráfico de barras sobre los riesgos psicosociales en la Dirección de Gestión de la Información y Procesos

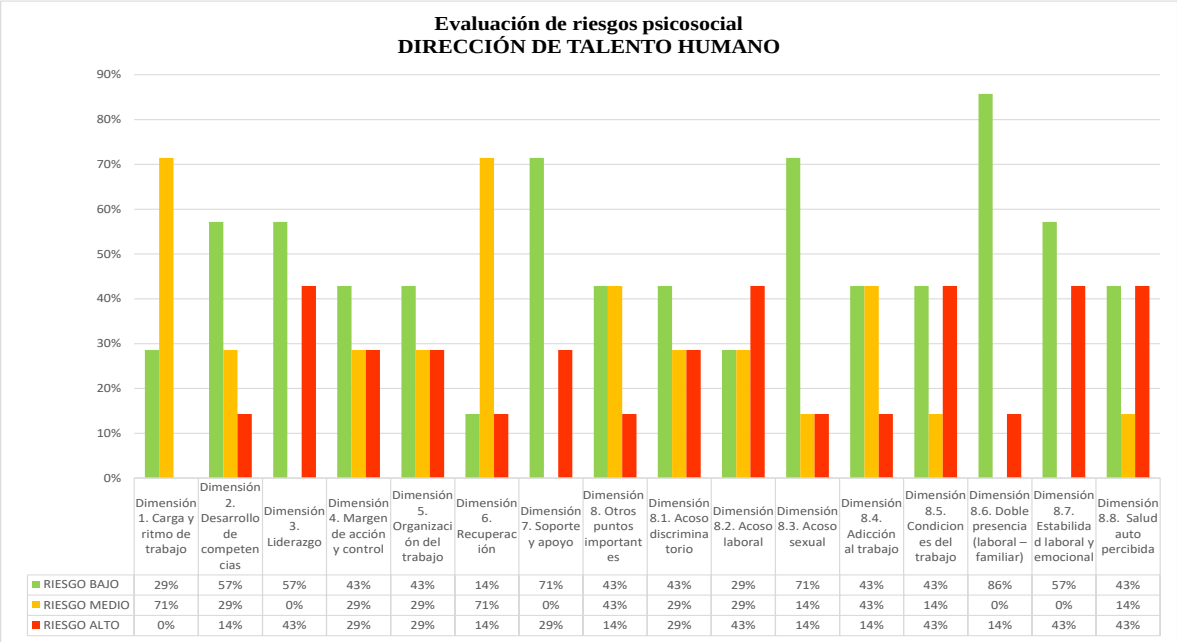


	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Dimensión 3. Liderazgo	Dimensión 4. Margen de acción y control	Dimensión 5. Organización del trabajo	Dimensión 6. Recuperación	Dimensión 7. Soporte y apoyo	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Dimensión 8.2. Acoso laboral	Dimensión 8.3. Acoso sexual	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Dimensión 8.8. Salud auto percibida
RIESGO BAJO	36%	64%	83%	78%	94%	50%	61%	78%	86%	69%	86%	56%	44%	64%	86%	61%
RIESGO MEDIO	47%	33%	17%	22%	6%	33%	39%	22%	14%	25%	14%	44%	42%	25%	14%	28%
RIESGO ALTO	17%	3%	0%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	14%	11%	0%	11%

Anexo 2: Gráfico sobre la Dirección de Gestión de la Información y Procesos

Anexo 3

Gráfico de barras sobre los riesgos psicosociales en la Dirección de Talento Humano

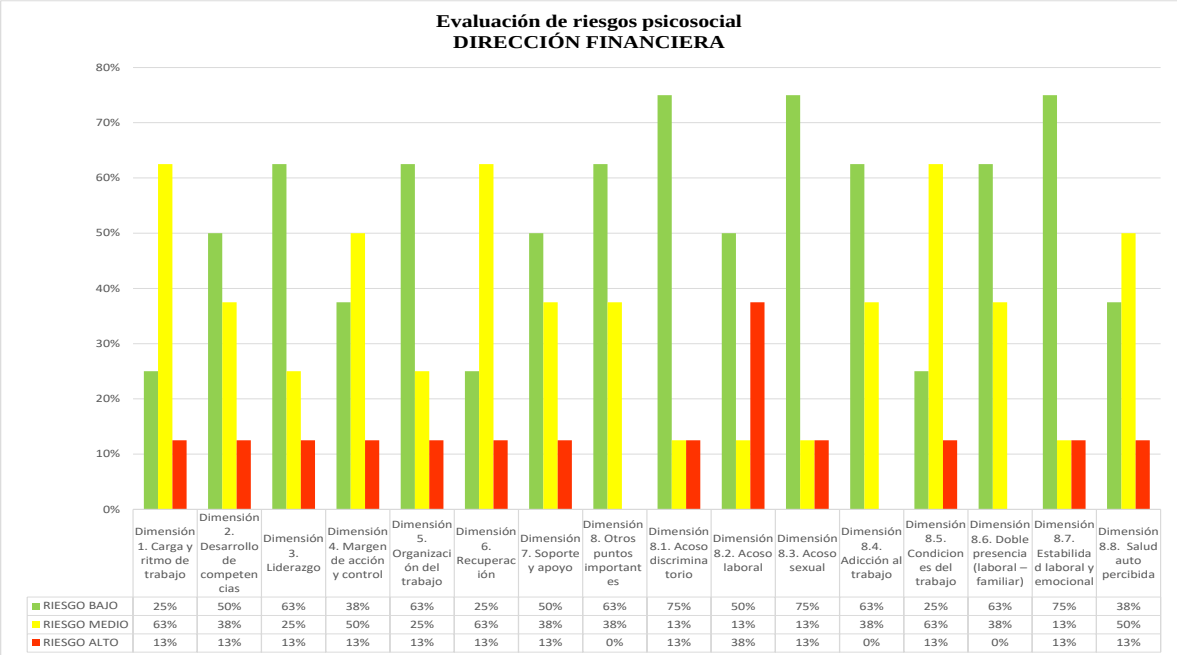


	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Dimensión 3. Liderazgo	Dimensión 4. Margen de acción y control	Dimensión 5. Organización del trabajo	Dimensión 6. Recuperación	Dimensión 7. Soporte y apoyo	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Dimensión 8.2. Acoso laboral	Dimensión 8.3. Acoso sexual	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Dimensión 8.8. Salud auto percibida
RIESGO BAJO	29%	57%	57%	43%	43%	14%	71%	43%	43%	29%	71%	43%	43%	86%	57%	43%
RIESGO MEDIO	71%	29%	0%	29%	29%	71%	0%	43%	29%	29%	14%	43%	14%	0%	0%	14%
RIESGO ALTO	0%	14%	43%	29%	29%	14%	29%	14%	29%	43%	14%	14%	43%	14%	43%	43%

Anexo 3: Gráfico sobre la Dirección de Talento Humano

Anexo 4

Gráfico de barras sobre los riesgos psicosociales en la Dirección Financiera

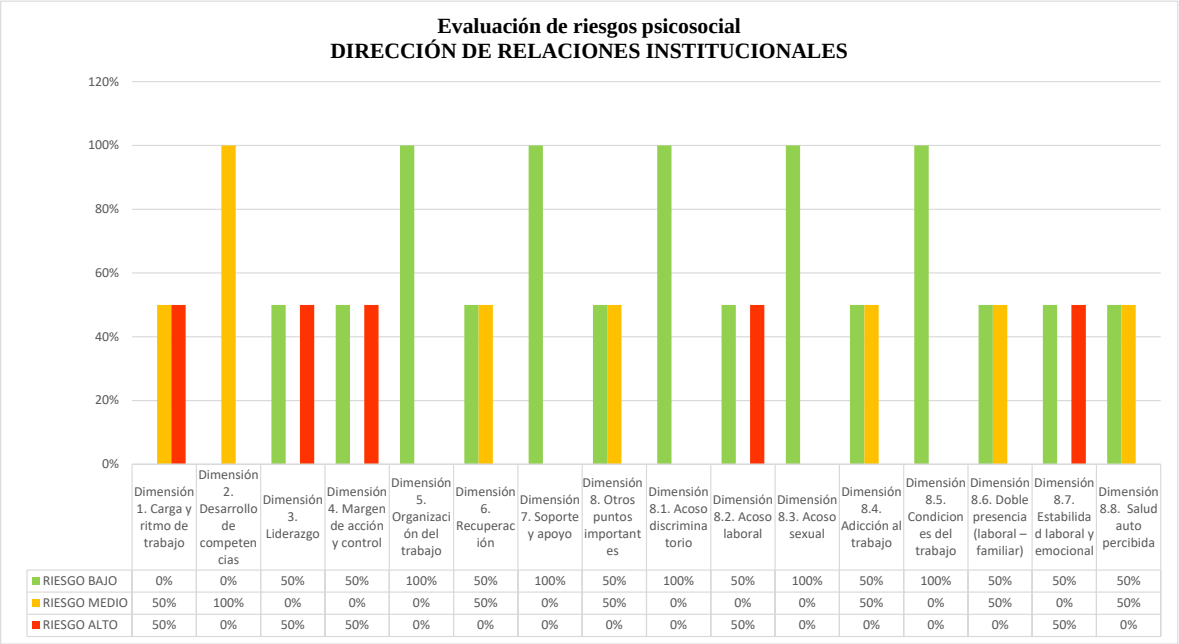


	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Dimensión 3. Liderazgo	Dimensión 4. Margen de acción y control	Dimensión 5. Organización del trabajo	Dimensión 6. Recuperación	Dimensión 7. Soporte y apoyo	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Dimensión 8.2. Acoso laboral	Dimensión 8.3. Acoso sexual	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Dimensión 8.8. Salud auto percibida
RIESGO BAJO	25%	50%	63%	38%	63%	25%	50%	63%	75%	50%	75%	63%	25%	63%	75%	38%
RIESGO MEDIO	63%	38%	25%	50%	25%	63%	38%	38%	13%	13%	13%	38%	63%	38%	13%	50%
RIESGO ALTO	13%	13%	13%	13%	13%	13%	13%	0%	13%	38%	13%	0%	13%	0%	13%	13%

Anexo 4: Gráfico de la Dirección Financiera

Anexo 5

Gráfico de barras sobre los riesgos psicosociales en la Dirección de Relaciones Institucionales

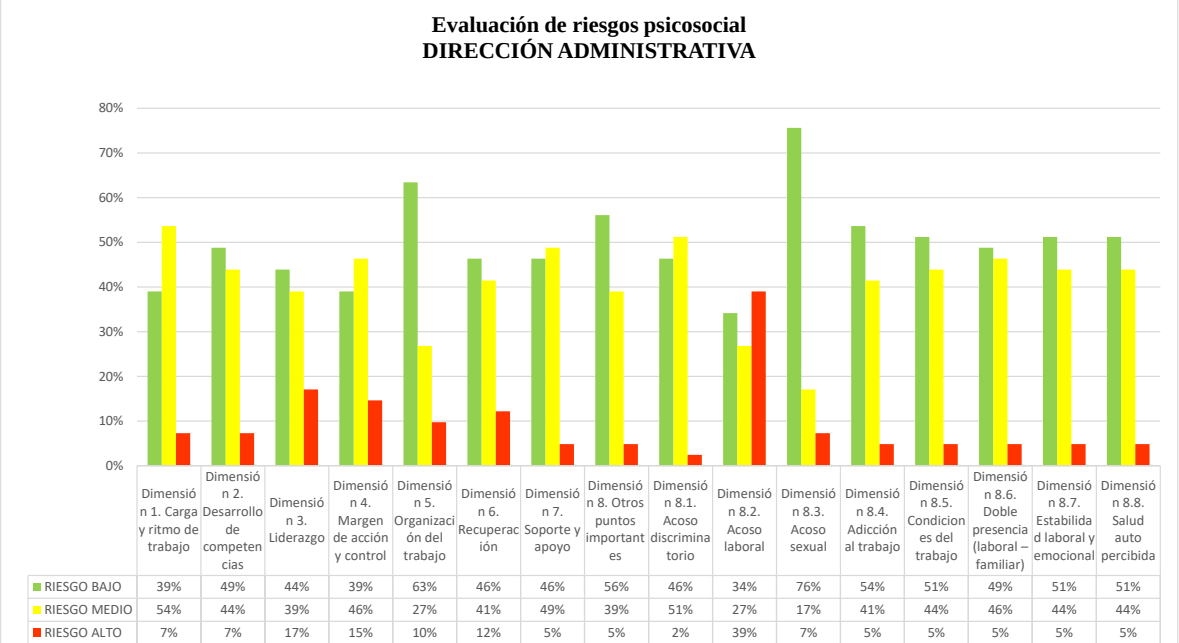


	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Dimensión 3. Liderazgo	Dimensión 4. Margen de acción y control	Dimensión 5. Organización del trabajo	Dimensión 6. Recuperación	Dimensión 7. Soporte y apoyo	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Dimensión 8.2. Acoso laboral	Dimensión 8.3. Acoso sexual	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Dimensión 8.8. Salud auto percibida
RIESGO BAJO	0%	0%	50%	50%	100%	50%	100%	50%	100%	50%	100%	50%	100%	50%	50%	50%
RIESGO MEDIO	50%	100%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	50%
RIESGO ALTO	50%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	50%	0%

Anexo 5: Gráfico sobre la Dirección de Relaciones Institucionales

Anexo 6

Gráfico de barras sobre los riesgos psicosociales en la Dirección Administrativa

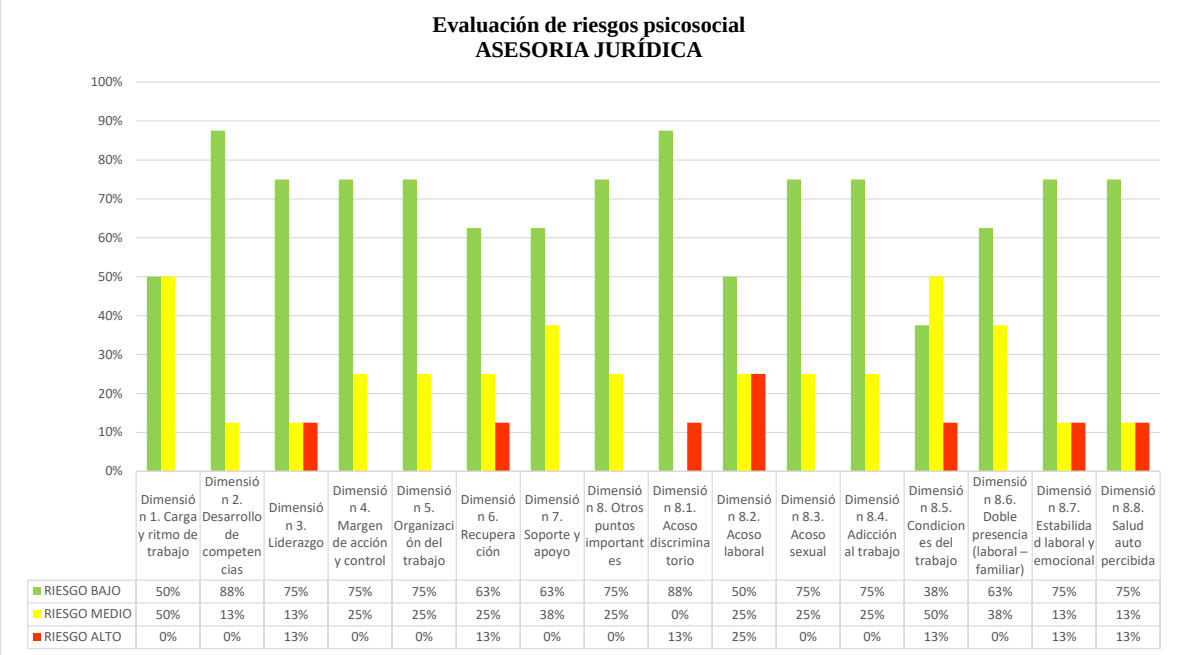


	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Dimensión 3. Liderazgo	Dimensión 4. Margen de acción y control	Dimensión 5. Organización del trabajo	Dimensión 6. Recuperación	Dimensión 7. Soporte y apoyo	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Dimensión 8.2. Acoso laboral	Dimensión 8.3. Acoso sexual	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Dimensión 8.8. Salud auto percibida
RIESGO BAJO	39%	49%	44%	39%	63%	46%	46%	56%	46%	34%	76%	54%	51%	49%	51%	51%
RIESGO MEDIO	54%	44%	39%	46%	27%	41%	49%	39%	51%	27%	17%	41%	44%	46%	44%	44%
RIESGO ALTO	7%	7%	17%	15%	10%	12%	5%	5%	2%	39%	7%	5%	5%	5%	5%	5%

Anexo 6: Gráfico sobre la Dirección Administrativa

Anexo 7

Gráfico de barras sobre los riesgos psicosociales en la Asesoría Jurídica



	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	Dimensión 2. Desarrollo de competencias	Dimensión 3. Liderazgo	Dimensión 4. Margen de acción y control	Dimensión 5. Organización del trabajo	Dimensión 6. Recuperación	Dimensión 7. Soporte y apoyo	Dimensión 8. Otros puntos importantes	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio	Dimensión 8.2. Acoso laboral	Dimensión 8.3. Acoso sexual	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	Dimensión 8.8. Salud auto percibida
RIESGO BAJO	50%	88%	75%	75%	75%	63%	63%	75%	88%	50%	75%	75%	38%	63%	75%	75%
RIESGO MEDIO	50%	13%	13%	25%	25%	25%	38%	25%	0%	25%	25%	25%	50%	38%	13%	13%
RIESGO ALTO	0%	0%	13%	0%	0%	13%	0%	0%	13%	25%	0%	0%	13%	0%	13%	13%

Anexo 7: Gráfico sobre Asesoría Jurídica

Anexo 8

Modelo del "Cuestionario de Riesgos Psicosociales" desarrollado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador

Anexo 8: "Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales"

MINISTERIO DEL TRABAJO

DATOS GENERALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
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.
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

ID	Item	
A	Fecha:	
B	Provincia:	

C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				**Puntos**	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fuí contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	
LIDERAZGO		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de Trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				

17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del Trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

RECUPERACIÓN		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el Trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias Laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

SOPORTE Y APOYO		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				

45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
59	

	Tu puntaje	**Riesgo Bajo**	**Riesgo Medio**	**Riesgo Alto**
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	**0**	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	**Tu puntaje**	**Riesgo Bajo**	**Riesgo Medio**	**Riesgo Alto**
Carga y ritmo de trabajo	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	**0**	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	**0**	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	**0**	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	**0**	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	**0**	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios