



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA
UNA INSTITUCIÓN PARTICULAR EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE
AMBATO

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de
Psicóloga Organizacional**

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o riesgo laboral

Autor:

PAMELA LIZBETH MENA MAYORGA

Director:

MG. AITOR LARZABAL FERNANDEZ

AMBATO - ECUADOR

MAYO 2019

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

Tema:

“PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
PARA UNA INSTITUCIÓN PARTICULAR EDUCATIVA DE LA
CIUDAD DE AMBATO”

Recursos Humanos y/o riesgo laboral

Autora:

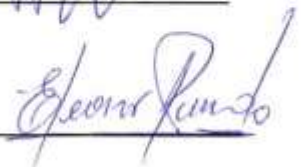
PAMELA LIZBETH MENA MAYORGA

Aitor Larzabal Fernández, Lic. Mg.

f. 

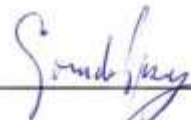
CALIFICADOR

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Ps. Ind. Mg.

f. 

CALIFICADORA

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. M.A.

f. 

CALIFICADOR

María Isabel Ramos Noboa, Psc. Mg.

f. 

DIRECTORA DE ESCUELA DE PSICOLOGIA

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

f. 

SECRETARIO GENERAL PUCESA



BIBLIOTECA

Ambato-Ecuador

Mayo 2019

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: PAMELA LIZBETH MENA MAYORGA, con CC.180483016-2, autora del trabajo de graduación intitulado: “PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA INSTITUCIÓN PARTICULAR EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, previo a la obtención del título profesional de PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL, en la escuela de psicología.

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

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

Ambato, mayo 2019


Pamela Lizbeth Mena Mayorga
CC.1804830162



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por la vida porque con ello ahora puedo culminar esta etapa de mi vida que es muy importante para mí y para mis padres, por darme la sabiduría y la fortaleza para seguir con mis estudios.

A mi madre por siempre apoyarme e inculcarme el valor de la responsabilidad y lucha por salir siempre adelante sin esperar nada de nadie y que con esfuerzo todo se puede.

A mi padre porque con su apoyo pude culminar mis estudios y me enseñó hacer una persona humilde y siempre estudiar.

A mis hermanas por sus palabras de aliento para poder culminar mi tesis.

Por último a mis profesores quienes fueron mi guía durante toda mi formación académica y me apoyaron para la finalización de mi trabajo de graduación.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de manera muy especial a mi madre y a mi padre por permitirme culminar con mis estudios y siempre apoyarme, sin dejarme rendir ya que tanto para ellos como para mi finalizar esta etapa académica es fundamental y porque quiero que siempre se sientan orgullosa de mi.

RESUMEN

El presente proyecto de desarrollo tiene como objetivo principal diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales. De metodología no experimental, de corte transversal con un alcance descriptivo, participó una población de 134 trabajadores de la Fundación Cultural y Educativa “Ambato”. Se utilizó como instrumento “CoPsoQ ISTAS 21” el cual permitió conocer cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la institución. Como resultado se encontraron los siguientes riesgos psicosociales: Ritmo de trabajo, conflicto de trabajo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo, en los cuales se trabajará a corto plazo con la finalidad de prevenir o mitigar los riesgos psicosociales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Finalmente se realizó el programa de prevención de riesgos psicosociales con la aprobación de especialistas mediante un proceso de validación.

Palabras claves: riesgos psicosociales, programa de prevención, mitigar, calidad de vida.

ABSTRACT

The main aim of this development project is to design a psychosocial risk prevention program. Using descriptive, cross-sectional and non-experimental research methodology, the study was carried out with a sample of 134 workers from the Ambato Cultural and Educational Foundation. The CoPsoQ ISTAS 21 instrument was used, which made it possible to identify the psychosocial risks that the institution's workers are exposed to. As a result, the following psychosocial risks were found: rhythm of work, work conflict and insecurity about work conditions. These risks will be dealt with in the short term in order to prevent or mitigate the psychosocial risks, thus improving the quality of life of the workers. Finally, the psychosocial risk prevention program was carried out with the approval of specialists through a validation process.

Key words: *psychosocial risks, prevention program, mitigate, quality of life*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES	
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Problema	4
1.2.2 Preguntas básicas	7
1.3 Delimitación del Problema.....	6
1.3.1 Delimitación del Contenido	6
1.3.3 Delimitación Temporal	7
1.4 Justificación	8
1.5. Objetivos	8
1.5.1 Objetivo General.....	8
1.5.2 Objetivos Específicos.....	9
1.6 Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo.....	9
1.6.1 Meta	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedentes de los riesgos psicosociales	10
2.2 Salud y trabajo.....	12
2.3 Tipos de riesgos.....	13
2.4 Definición de riesgos psicosociales	14
2.5 Principales Riesgos psicosociales	16
2.5.1 Estrés laboral.....	16
2.5.2 La violencia.....	17
2.5.3 El <i>moobbing</i> o acoso laboral	18
2.5.4 El Bournout.....	18
2.6 Clasificación de los tipos riesgos psicosociales	19
2.7 Evaluación de riesgos psicosociales.....	23
2.8 Instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales.....	24
2.9 Herramienta De Evaluación CoPsoq-Istas21	25
2.3 Dimensiones Psicosociales Del Istas 21.....	26
CAPÍTULO III.....	28
MARCO METODOLÓGICO	28
3.1 Enfoque de la investigación	28
3.2 Alcance de la investigación.....	29
3.3 Diseño de la investigación	29
3.4 Población.....	30
3.2. Instrumentos.....	30

3.3 Simbología para el análisis	32
3.4 Confiabilidad CoPsoQ ISTAS 21	33
3.5 Validez del Instrumento	33
3.6 Procedimiento metodológico	33
CAPÍTULO IV.....	35
ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	35
4.1. Factores de Riesgos psicosociales.....	35
4.1.2 Ritmo de trabajo.....	36
4.1.2 Conflicto de Rol.....	37
4.1.3 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	38
4.1.4 Exigencias Emocionales.....	39
4.1.5 Inseguridad sobre el empleo	40
4.1.6 Exigencias cuantitativas	41
4.1.7 Calidad de liderazgo.....	42
4.1.8 Apoyo social de superiores	43
4.1.9 Presivilidad.....	44
4.1.10 Doble presencia.....	45
4.1.11 Claridad de rol.....	46
4.1.12 Apoyo social de compañeros	47
4.1.13 Influencia	48
4.1.14 Exigencia de esconder emociones.....	49
4.1.15 Sentimiento de grupo	50
4.1.16 Justicia.....	51
4.1.17 Reconocimiento	52
4.1.18 Sentido del trabajo.....	53
4.1.19 Confianza vertical	54
4.1.20 Posibilidades de Desarrollo.....	55
CAPÍTULO V	57
PROPUESTA.....	57
5.1 Tema.....	57
5.2 Datos Informativos.....	57
5.2.1 Institución Ejecutora	57
5.2.2 Beneficiarios	57
5.2.3 Ubicación	57
5.2.4 Tiempo Estimado para la Ejecución.....	58
5.2.5 Equipo Técnico Responsable	58
5.3 Reseña de la Fundación Cultural y Educativa Ambato.....	59
5.4 Antecedentes de la propuesta	59
5.5 Objetivo.....	61
5.6 Pasos para la implementación del programa de prevención	61
5.7 Presentación del programa de prevención.....	63
5.8 Validación de la propuesta	67
CAPÍTULO VI.....	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS

4.1. Gráfico: Ritmo de trabajo.....	36
4.2 Gráfico: Conflicto de Rol.....	37
4.3 Gráfico: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	38
4.4 Gráfico: Exigencias Emocionales	39
4.5 Gráfico: Inseguridad sobre el empleo	40
4.6 Gráfico: cuantitativas	41
4.7 Gráfico: Calidad de liderazgo	42
4.8 Gráfico: Apoyo social de superiores	43
4.9 Gráfico: Presivilidad	44
4.10 Gráfico: Doble presencia.....	45
4.11 Gráfico: Claridad de rol	46
4.12 Gráfico: Apoyo social de compañeros	47
4.13 Gráfico: Influencia	48
4.14 Gráfico: Exigencia de esconder emociones	49
4.15 Gráfico: Sentimiento de grupo	50
4.16 Gráfico: Justicia	51
4.17 Gráfico: Reconocimiento	52
4.18 Gráfico: Sentido del trabajo	53
4.19 Gráfico: Confianza vertical	54
4.20 Gráfico: Posibilidades de Desarrollo.....	55

TABLAS

Tabla 2.1: Tipos de riesgos laborales	13
Tabla 2.2: Tipos de riesgos psicosociales	19
Tabla 2.3: Consecuencias de riesgos psicosociales.....	21
Tabla 2.4: Evaluación de riesgos psicosociales.....	24
Tabla 3.1: Descripción de la población.....	30
Tabla 3.2: Dimensiones psicosociales.....	31
Tabla 3.3: Simbología para el análisis	32

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a los riesgos psicosociales que son condiciones y situaciones propias del empleo como es la organización, el tiempo y contenido de trabajo. Para conocer estas condiciones se ha realizado una evaluación, análisis e interpretación de datos, usando la herramienta CoPsoQ ISTAS 21 versión media a los colaboradores de la FUNDACION CULTURAL Y EDUCATIVA AMBATO con el objetivo de diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales.

Se expuso en seis capítulos, en el capítulo I se detallan los antecedentes de la investigación las cuales respaldan el presente proyecto, a continuación de la problemática, las preguntas básicas, delimitación del problema, de contenido, espacial y temporal y finalmente los objetivos, los mismos que sirvieron para la elaboración de la propuesta.

Dentro del II capítulo, se ha desarrollado el marco teórico en el cual se estableció la fundamentación teórica. En él se desarrollaron temas como salud y trabajo, tipos de riesgos psicosociales, riesgos psicosociales y sus consecuencias, estos temas se los ha tomado como importantes de acuerdo al tema de este proyecto.

El capítulo III, corresponde al marco metodológico en el que se encuentra el tipo, diseño, enfoque y alcance de la investigación, además de esto se describe la población e instrumento de evaluación con que se trabajó para la obtención de información.

En el capítulo IV se encuentran resultados, se presentan los gráficos obtenidos por la misma herramienta informática la cual ayudo a recabar los datos; cabe señalar que se tomó en cuenta las dimensiones con más prevalencia a exposición negativa a la presencia de riesgos psicosociales.

Para el desarrollo de capítulo V, se desarrolló la propuesta para la elaboración del programa de prevención de riesgos psicosociales, en el mismo que se establecen las actividades con las que se pretende reducir, minimizar y eliminar a largo plazo el riesgo en la organización.

Finalmente, en el capítulo VI se exponen las conclusiones de este proyecto para mejora de la institución y las recomendaciones para próximas investigaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO

1.1 Antecedentes

La presente investigación antecede a varios sustentos teóricos recientes, dado que los riesgos psicosociales, son factores atenuantes que intervienen en el ámbito laboral y se encuentran relacionados con el contenido del trabajo y la dinámica que tiene cada persona, donde se procura mantener estable la salud física, psíquica y social del trabajador.

Según, Aranda, López y Barraza (2013), “los trabajadores de la industria transformadora de la masa son una población expuesta a diversos factores de riesgos debido a las condiciones del lugar de trabajo y determinadas variables propias del sujeto” (p.168). Por lo que se puede inferir que si no existe un adecuado plan de prevención de riesgos psicosociales puede verse afectado el desarrollo integral del trabajador, causando una problemática a nivel personal y organizacional.

Para las empresas, en la actualidad, su principal objetivo es priorizar el bienestar del elemento humano, que es la fuerza activa del trabajo, por lo que se procura la prevención de cualquier situación problemática que se presente; es necesario fomentar la cultura de un adecuado manejo de los factores psicosociales que pueden interferir en el desempeño y crecimiento empresarial.

Para la prevención riesgos psicosociales pueden utilizarse diversas técnicas, en el ámbito educativo Mosquera, Castrillón y Parra (2018), afirman que en un reciente estudio se demostró que utilizando una nueva metodología basada en técnicas de aprendizaje automático como: redes neuronales artificiales y árboles de decisión se logra identificar el nivel de riesgo que existe e docentes de escuelas públicas en Colombia.

Es importante la apreciación de los autores debido a la similitud de la población que se utiliza para la investigación.

Las diversas técnicas como planes, programas y capacitaciones que se utilizan para subsanar las necesidades ante la prevención de riesgos psicosociales son variadas y es necesario identificar las características propias de la población para que la misma sea más efectiva y eficaz. Dado que si no es atendida de manera oportuna puede ocasionar graves consecuencias en los trabajadores y muchas de ellas pueden ser por falta de desconocimiento de las mismas y falta de información.

Las investigaciones mencionadas son el sustento a la propuesta del presente trabajo de titulación, y a la vez demuestran la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales que pueden presentarse en las instituciones educativas, dado que se necesita un sólido conocimiento sobre el tema y generar una cultura de prevención para contribuir con el bienestar del trabajador. Los resultados del presente trabajo contribuirán a que las autoridades de la Fundación Cultural y Educativa Ambato desarrollo de un programa de prevención de riesgos psicosociales.

1.2 Problema

1.2.1 Descripción del problema

En la Fundación Cultural y Educativa Ambato como en toda institución o empresa se puede evidenciar riesgos psicosociales a los cuales todo trabajador está expuesto. Es por esta razón que contar con un programa de prevención de riesgos psicosociales es de gran importancia para cuidar de la salud y el bienestar del talento humano que labora en dicha institución.

Los riesgos psicosociales se dan por diferentes razones : el exceso de responsabilidad de trabajo, es decir, el realizar muchas tareas al mismo tiempo o ya sea que no pertenezca a su puesto de trabajo, la persona se sentirá con demasiada presión y habrán consecuencia de esto; por otro lado también los conflictos en las relaciones interpersonales como lo dice Espeleta (2015), “La competitividad entre compañeros por conseguir ascensos o condiciones de trabajo más favorables para sí mismo puede ser una de las causas para que se produzca este riesgo psicosocial” (p.22). En cualquier empresa va existir este tipo de problemas es por esta razón que hay que prevenirlos, otra causa puede ser es mal diseño del puesto, ya que el trabajador al momento de ser contratado, puede no tener claro cuáles serán sus funciones y se crearan expectativas falsas en él y cuando llegue el momento de realizar sus tareas podría darse cuenta que el rol que cumple no es el que le ofrecieron.

La carga horaria en el trabajo es otro de los factores, porque, si bien es cierto, los trabajadores deben un cumplir un horario, cuando hay exceso de trabajo permanecen en las empresas hasta terminar el trabajo que le asignaron (trabajan horas extraordinarias las cuales no en toda en empresa son reconocidas) que podrían causar desmotivación al trabajador y fatiga la cual trae problemas a la salud.

Las posibles consecuencias de los riesgos psicosociales son el estrés, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesquelitos, conductas relacionados con la salud.

1.2.2 Preguntas básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

Por la existencia de riesgos psicosociales que en toda empresa existe por mínimas que están sean.

¿Por qué se origina?

Por la inexistencia de un programa de prevención de riesgos psicosociales.

¿Qué lo origina?

El desconocimiento y la falta de información de estos riesgos psicosociales.

¿Cuándo se origina?

No aplica

¿Dónde se origina?

En el personal de la Fundación Cultural y Educativa “Ambato”

¿Dónde se detecta?

En el departamento de gestión de talento humano

1.3 Delimitación del Problema

1.3.1 Delimitación del Contenido

Campo: Seguridad Industrial

Área: Recursos Humanos

Especialización: Riesgos Psicosociales

1.3.2 Delimitación Espacial

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Lugar: Fundación Cultural y Educativa Ambato

Área o departamento: Gestión de Talento Humano

1.3.3 Delimitación Temporal

El presente trabajo se desarrollará en el periodo comprendido entre los meses de Julio 2018 – enero 2019.

1.4 Justificación

Este proyecto pretende disminuir los riesgos psicosociales mediante una evaluación para determinar los riesgos existentes en la institución y contar con un programa de prevención de riesgos psicosociales, ya que en la actualidad se le ha dado mayor valor al cuidado y bienestar de los trabajadores de toda empresa o institución. También se pretende cumplir con la normativa vigente en cuanto a la erradicación de riesgos que corre el empleado en el ámbito laboral, al implementar un programa que será reportado cada año al Ministerio de Trabajo. Es por ello que a través de las actividades y el efectivo manejo de los procesos se tendrá resultados a largo plazo para mejorar la calidad de vida del trabajador.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución educativa

1.5.2 Objetivos Específicos.

- Fundamentar teórica y metodológicamente el programa de riesgos psicosociales para la Fundación Cultural y Educativa Ambato.
- Identificar los principales riesgos psicosociales que sustente el programa a través de una herramienta psicométrica para Fundación Cultural y Educativa Ambato.
- Determinar los parámetros para elaborar el programa de prevención de riesgos psicosociales para la Fundación Cultural y Educativa Ambato.
- Validar el programa de riesgos psicosociales para la Fundación Cultural y Educativa Ambato.

1.6 Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo

1.6.1 Meta

Disponer de un programa de prevención de riesgos psicosociales en mira a la disminución de los mismos para una institución educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de los riesgos psicosociales

En la primera parte de esta investigación se indica la historia e importancia de los riesgos psicosociales y sus posibles orígenes. El riesgo psicosocial mucho tiene que ver con la salud de una persona y como se siente en su puesto de trabajo, es por tal motivo que a continuación daremos a conocer sus posibles hallazgos.

Existen tres procesos históricos que han hecho que cambie la vida laboral de un trabajador.

Al revisar a Moreno (2013), manifestó que:

Un primer hecho la aparición y el desarrollo de los movimientos sindicales del siglo XIX con su reivindicación de los derechos laborales. Esto fue algo positivo ya que con estos sindicatos formaron leyes laborales que mejoran las condiciones de vida para todo empleado. Luego de esto aparece la toma de consciencia por las propias empresas quienes ya se preocuparon de los accidentes y enfermedades del trabajador que podían ser mitigados de distintas maneras gracias al desarrollo de la industria y lo tecnológico que facilitó este proceso. En el último punto Moreno menciona la formación de los estados democráticos europeos después de la Segunda Guerra Mundial que dieron lugar al Bienestar como también al desarrollo de las constituciones estatales que defiende el derecho a la salud en el trabajo. (p.13)

Todos los seres humanos tienen que cumplir deberes, pero también tienen derechos. Éstos últimos se convierten en la obligatoriedad que toda empresa debe tomar en cuenta para cuidar de la salud de todo empleado.

El problema de salud y bienestar para el individuo se crea cuando no siente apoyo por parte de la empresa y por otro lado no está conforme en el ambiente o puesto laboral al que ha sido asignado. Es ahí donde se generan enfermedades para el trabajador y se ve reflejado en la salud del individuo provocando posiblemente enfermedades. Es la razón por la que se debe velar por el bienestar y la salud del trabajador, ya que es muy importante contar con ésta para su buen desempeño y productividad de la misma.

2.2 Salud y trabajo

Todo trabajador debe estar en perfectas condiciones para su desempeño, razón por la que la Organización Mundial de la Salud (1995), señala que:

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.
(p.s.n)

Toda empresa debe estar dispuesta a la prevención y mitigación de riesgos presentes en el trabajo, las condiciones que perjudiquen a los trabajadores para evitar daños a la salud de los empleados. Cuando el trabajo está mal organizado en cualquier empresa el trabajador siente una gran tensión, lo cual puede afectar a su mente y verse envueltos en diferentes problemas para su salud. Es muy importante que un trabajador esté en perfecto estado para realizar las actividades que le corresponda; la mente de la persona debe mantener en óptimas condiciones para su cargo.

Los trabajadores son vulnerables a sufrir cualquier tipo de riesgos en el medio laboral, lo cual puede causar daños a la salud y también malestar al no sentirse conforme en su espacio de trabajo. Es por ello que el prevenir todo lo que pueda causar daño al trabajador

es una iniciativa necesaria, porque la persona es un ente importante en la organización u empresa.

2.3 Tipos de riesgos Laborales

Menéndez, Fernández, Llanea, Vásquez, Rodríguez y Espeso (2009), mencionan 6 tipos d riesgos laborales, expuestos en una tabla en la que se los resume:

Tabla 2.1.

Tipos de Riesgos laborales

Riesgos Laborales	
	Temperatura: calor o frío.
	Humedad
	Velocidad del aire
Riesgos Físicos	Presión Atmosférica
	Radiaciones: pueden ser luminosas, infrarrojas, ionizantes o no, entre otros.
	Vibraciones: maquinaria que emita vibración como lijadoras, motorizados, etc.
	Ruidos: continuos o intermitentes.
	Iluminación: puede ser natural o artificial.
Riesgo Químico	Contaminantes sólidos
	Polvos: se encuentran en el aire, por trituración o molienda de rocas u otros materiales.
	Humos: se encuentran en el aire, a causa de procesos químicos, o por descomposición de otros materiales.
	Contaminantes líquidos
	Nieblas: partículas de forma gaseosa, o sólidas humedecidas.
	Aerosoles: partículas más finas que las nieblas.
	Contaminantes gaseosos
	Gases: cuando la sustancia es gaseosa.
	Vapores: cuando la sustancia no es gaseoso.

Riesgos Mecánicos	Se da a causa de las instalaciones o de los equipos utilizados en las empresas, para procesos productos, o dependiendo de la actividad de la institución.
Riesgo biológico	Es causado por: Virus Bacterias Parásitos Hongos Los mismos que podrían causar infecciones o en el peor de los casos pandemias.
Riesgos Psíquicos	Pueden ser causados por inadaptación en el trabajo, debido a varios problemas que podrían existir como modernización de instrumentos o maquinaria o la automatización de los procesos de la empresa.

Fuente: Menéndez, Fernández, Llana, Vásquez, Rodríguez y Espeso (2009)

En la tabla 2.1, se indican principalmente los riesgos laborales a los que el trabajador está expuesto en su vida laboral, en la presente investigación nos centraremos principalmente en los riesgos psicosociales ya que los mismos son de gran interés por ahora para la Fundación Cultural y Educativa “Ambato”.

2.4 Definición de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que causan daño a la persona tanto físico, psicológico y a la salud de todo trabajador debido a las condiciones propias de su entorno laboral. Para este punto, Fernández (2010) manifiesta que “son condiciones presentes en el trabajo relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que puede afectar tanto al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (p.15). Las condiciones que ofrece un lugar de trabajo son esenciales para la salud del empleado ya que esto afecta a la persona de manera negativa ya sea a largo o corto plazo.

El ser humano necesita estar en buenas condiciones para que pueda rendir y dar lo mejor de sí, a su institución o empresa. Para ello el dueño o líder de una empresa tiene que velar

por el bienestar y salud de todo empleado y así mitigar los riesgos psicosociales existentes en toda organización.

El riesgo psicosocial abarca todo aquello pertinente a la empresa según la Organización Internacional de Trabajo (2013),

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (p.s.n)

Como lo señala la OIT todo lo que se realiza en el lugar de trabajo de forma estresante, que no es satisfactorio para la persona afecta a la mente de manera negativa, es por ello que las condiciones de trabajo deben ser acordes a la persona y con su respectivo manual de funciones de ser posible.

Por otra parte, Moreno (2013) señala que “los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales” (p.18). Cada persona reacciona de diferente manera ante cualquier situación laboral, en este caso si un trabajador sufre de algún riesgo psicosocial, se verá reflejado en su salud.

2.5 Principales Riesgos psicosociales

2.5.1 Estrés laboral

El estrés es un estado físico y mental al que el trabajador puede estar expuesto por diversas razones, ya sea por demasiada presión por entregar el trabajo a tiempo, por la mala repartición de actividades o por la carga horario etc., son diversas las causas para que el empleado sufra un desequilibrio tanto mental como físico en su puesto de trabajo. Como lo manifiesta Rodríguez (2008), el estrés laboral se lo ve como una consecuencia negativa debido que se deriva de peticiones excesivas, acumuladas o amenazantes en el trabajo y estas pueden ser difíciles de controlar. Es ahí donde empiezan los daños a la salud del trabajador porque siente gran tensión en su puesto de trabajo y no puede manejar sus emociones.

Por otro lado Rodriguez (2007), el estrés laboral aparece cuando se presenta un desorden entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, es por ello que se presentan problemas tanto psicológicos, fisiológicos y de comportamiento en el trabajador. La mala organización en la empresa puede causar daños a la salud del trabajador.

Caldas, Castellanos e Hidalgo (2014) señalan los síntomas tanto físicos como psicológicos, como consecuencia del estrés, entre los que tenemos:

- Dolores musculares
- Problemas gastrointestinales
- Problemas cardíacos como taquicardia
- Agotamiento, cansancio o fatiga
- Depresión

- Accidentes profesionales
- Incapacidad de concluir con las tareas encomendadas
- Angustia o preocupación

2.5.2 La violencia

Según Renaut (2003), la violencia en el puesto de trabajo puede verse de distintas formas: se presentan en agresiones físicas o de amenazas, o de violencia psicológica, dándose a notar a través de intimidación, hostigamiento o acoso basados en distintos motivos, entre ellos el género, la raza o la orientación sexual. Hombres y mujeres están propensos a pasar una violencia ya sea por presión del mismo trabajo o por entrar a tiempo por parte de su jefe.

La OIT, ha definido a la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (OIT, 2004, p.4). La agresión la podemos recibir de cualquier persona que rodee el ambiente laboral ya se dé compañeros, jefes o de sus clientes.

2.5.3 El *mobbing* o acoso laboral

El *mobbing* o acoso laboral se da por parte de los propios compañeros de una empresa o por el jefe, de tal manera que llega un punto en el que el colaborador se siente hostigado de ver el trato inusual que se le da, esto se puede ver en hombres y mujeres. Este acoso se lo de forma repetitiva para que la persona sienta un maltrato psicológico y este es más fuerte que la violencia laboral.

Según Acevedo, Doris, Biaggii, Yajaira, y Borges, Glanés (2009), la distinción de género entre hombres y mujeres generan situación de: violencia y tensión, que afectan principalmente a las mujeres que se ven acosadas por los mismos compañeros, sienten hostigamiento en su puesto laboral, y estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos en las mujeres, así como deterioro de su entorno económico y familiar. El acoso laboral es frecuente en las mujeres ya que sienten que existe una fuerza de poder sobre los hombres y que ellos con su poder pueden manipular trabajadoras, es por ello que sufren de enfermedades en este caso se verá reflejado en la parte psicológica.

2.5.4 El Bournout

Este riesgo se da en el momento en que una persona siente que ya no puede más en su puesto de trabajo ya sea por exceso del mismo, por problemas en la misma empresa por el estrés acumulado que la persona siente un agotamiento extremadamente serio. Álvarez (2011), afirma que el burnout, “también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo” (p.1).

El *Burnout* es un estrés crónico debido a las emociones propias que se dan en el ambiente laboral del empleado que se da por diversas causas.

El *Burnout* también puede traer consigo graves consecuencias tanto para la persona mismo desde una enfermedad, como para la empresa que sería la renuncia del trabajador al sentir que ya no puede rendir en el trabajo.

2.5 Clasificación de los tipos riesgos psicosociales

Tabla 2.2

Tipos de riesgos psicosociales

Relacionados con la organización, contenido del trabajo y la realización de la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga cuantitativa o cualitativa de la tarea - Pausas y descansos - Horario de trabajo - Trabajo a turnos y nocturnos - Ritmo de trabajo - Por la exigencia de rapidez en las tareas - Monotonía - Autonomía - Carga mental - Formación - Desempeño de rol - Comunicación en el trabajo - Estilo de mando - Participación en la toma de decisiones - Participación en la toma de decisiones - Participación en la toma de decisiones
Relacionados con las interacciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales en el trabajo
Relacionados con el ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> - Ruido - Vibraciones - Iluminación, - Temperatura, - Higiene del lugar de trabajo, - Espacio físico para trabajar

Fuente: Collantes (2012)

Según el autor los riesgos psicosociales son ocasionados por diferentes factores; es por esta razón que el deber de toda empresa es proteger al trabajador contra todo elemento al que se encuentra expuesto en su lugar de trabajo.

Los riesgos psicosociales se presentan por diferentes causas como lo dice Gil (2012), el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no se encuentra en el individuo más bien se presenta en el entorno que es de donde aparecen ciertas situaciones de riesgo: un mal diseño y ordenación del trabajo. Los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Pues todo esto genera malestar e inconformidad en los trabajadores y por ello aparecen enfermedades o situaciones emocionales que muchas de las veces no se las puede controlar.

2.6 Consecuencias de los riesgos psicosociales

Tabla 2.3

Consecuencias de los riesgos psicosociales

Consecuencias	Definición
Insatisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterizado por el rechazo a cualquier actividad relacionada con el trabajo, afectando a la productividad. - Se da por los siguientes factores: <ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de trabajo - Liderazgo autoritario - Inadecuada comunicación - Problemas personales o familiares
Degaste profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Es producido por el trabajo, y se caracteriza por un cansancio emocional y físico. Y la persona se cree incapaz de atender sus actividades del trabajo.
Estrés	<ul style="list-style-type: none"> - Es causado cuando las exigencias que demanda el trabajo son muy altas, y el trabajador es o se cree incapaz de terminar las tareas encomendadas. El trabajador intentara terminar la tarea, pero si esto se da constantemente, el cansancio o agotamiento será mucho mayor, derivando problemas somáticos con dolores gastrointestinales, mareos, etc.

Fuente: González y Pérez (2015)

Como se muestra en la tabla, existen consecuencias las cuales producen un desequilibrio a nivel personal, psicológico y social; por lo que se han realizado varios estudios en el Ecuador. Según Villagómez (2019), en su investigación dice que los riesgos psicosociales influyen en la persona causando sintomatología clínica, presentando cuadros de estrés y desgaste profesional; esto afecta a la salud del trabajador y por tal motivo a la organización. Todos los riesgos psicosociales conllevan a graves consecuencias a nivel personal hasta a una posible somatización en la persona. También se ha encontrado que los riesgos asociados al trabajo en sí guardan correlación con la sintomatología clínica personal y en cambio los riesgos relacionados al ambiente laboral se correlacionan con la sintomatología clínica interpersonal (Villagómez-Arguello & Larzabal-Fernandez, 2019)

Por otro lado, Bracht (2015), en su estudio sobre plan de prevención de riesgos psicosociales y ausentismo laboral en una empresa exportadora de alimentos afirma que, mientras más riesgos psicosociales exista en la organización u empresa mayor será el ausentismo del personal ya que presentaran insatisfacción laboral lo que hará que el personal no asista a su lugar de trabajo, esto quiere decir que existe una estrecha relación entre el ausentismo y los riesgos psicosociales.

Carrillo (2015) encontró que los riesgos psicosociales están relacionados igualmente con el desempeño laboral, siendo que, el desempeño se relaciona con las exigencias psicológicas, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo y apoyo social y calidad de liderazgo. De la misma manera se ha encontrado que el burnout afecta al desempeño laboral (Arévalo-Torres, 2015). Por lo que no son pocos los trabajos de tesis llevados a cabo con el fin de realizar planes de prevención de riesgos laborales (Moreno-Zuñiga, 2015).

Estrés laboral según Sierra (2015), en su estudio sobre Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles, afirma que el estrés tiene un denominador común que genera a un estado de tensión y malestar en las personas que lo padecen, produciendo como consecuencia algunas enfermedades como: gastritis, depresión, ansiedad, dolores musculares, entre otros.

Falta pertenencia y la incertidumbre en un estudio realizado según Gómez, Cano y Munuera (2016), sobre Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa, demuestran que la falta de pertenencia y la incertidumbre grupal es un indicador de los posibles problemas a los que se ven sometidos los trabajadores y las trabajadoras que presentan déficits en su salud laboral, vienen

determinados por la incorrecta gestión del tiempo, el desinterés, una comunicación ineficaz, el aislamiento y/o la fatiga entre otras variables.

Síndrome de Doble presencia según Pérez, Ramos, Guevara, Tapia y Arias (2017), en su investigación sobre Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del cantón Pelileo, demuestran que los síndromes de doble presencia denotan una intranquilidad provocada por las exigencias de las tareas de orden doméstico o familiar que deben cumplir los trabajadores, además de las tareas propias del puesto de trabajo y que pueden llegar a afectar el desempeño del mismo.

2.7 Evaluación de riesgos psicosociales

Estas evaluaciones permiten conocer cuáles son las problemáticas en una empresa o institución con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral, el clima laboral y todo aquello que perjudique de cierta manera al trabajador y por ende a la empresa es por ello que tener conocimientos de los riesgos psicosociales mediante evaluaciones permite mitigar o disminuir ciertos riesgos mediante medidas preventivas.

Evaluar los riesgos psicosociales en la actualidad es de suma importancia ya que los trabajadores merecen cada día un mejor ambiente laboral en donde se encuentren satisfechos, motivados para que se puedan desempeñarse de la mejor manera, es por eso que la empresa tiene la obligación de evaluar los riesgos según la ley del Código de Trabajo (2005), las obligaciones respecto a la prevención de riesgos. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Art. 416).

Para la evaluación de los riesgos existen algunas técnicas como son encuestas, test, entrevistas, mediante la observación, grupos de discusión, etc. En este caso para evaluar los riesgos psicosociales en la Fundación Cultural y Educativa “Ambato” se ha elegido un test propio de riesgos psicosociales, pero existen algunos instrumentos para medir estos riesgos los cuales se presentará a continuación.

2.8. Instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales

Para evaluar los riesgos psicosociales existen algunos test que permiten detectar los posibles riesgos existentes en los trabajadores de una empresa o institución los cuales se presentaran a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 2.4

Evaluación de Riesgos Psicosociales

Nombre	Objetivo	Versión	Autor
COPSOQ- Copenhagen Psychosocial Questionnaire	Factores psicosociales , stress, factores de personalidad	Larga- 141-item Media-95 items Breve- 41 items	Kristensen et al 2005
COPSOQ –ISTAS21	Basado en la teoría general del stress integra los modelos conceptuales más relevantes	Media-Para empresas de 25 trabajadores o más Corta- Para empresas de menos de 25 trabajadores	ISTAS 2014
F-PSICO 3.1	Factores psicosociales	Única	INSHT 2014
ERI- Effort Reward imbalance	Relación esfuerzo recompensa como medida de bienestar	Larga- 46 items Corta-23 items	Siegrist 2004
JCQ- Job content questionnaire	Demandas psicológicas , control y apoyo en las tareas laborales	Larga- 112 items Media- 49 items Corta- 27 items	Karasek 1998
NIOSH Generic Job stress questionnaire	Características del puesto, factores psicosociales, stress, condiciones físicas.	Seleccionar 22 items de entre un total de 246 items	Hurrell and McLaney 1988

Pressure Management indicator	Presión en el lugar de trabajo	120 items	Williams and Cooper 1998
----------------------------------	--------------------------------	-----------	-----------------------------

Fuente: Rubio (2015)

El instrumento que se escogió para esta investigación fue el de Copsoq Iastas21 porque es una herramienta confiable y validada que permitió conocer los riesgos psicosociales desde diferentes puntos con resultados confiables y esta herramienta contiene un programa el cual permite ingresar los datos de manera rápida la cual favorece en tiempo el investigador.

2.9 Herramienta De Evaluación CoPsoq-Iastas21

En esta investigación se utilizó dicho instrumento ya es un instrumento público y de acceso gratuito el cual su función principal es dar a conocer los riesgos psicosociales Según Moncada S, Llorens C (2014), manual CoPsoq-Iastas21 asegura que :

El método COPSOQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000¹². La metodología COPSOQ (de la que COPSOQ-Iastas21 y PSQ CAT21- COPSOQ forman parte) ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación. Disponible en más de 25 lenguas, puede encontrarse en más de 140 publicaciones en revistas científicas indexadas en Medline (PubMed), y es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud³, mostrado como ejemplo de buena práctica por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo⁴ y el Institute of Work, Health and Organisations ⁵, y utilizado en investigaciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (p.12)

COPSOQ-Iastas21 es un instrumento confiable para medir y prevenir los posibles riesgos existentes en las empresas para mejorar el trabajo y vida del empleado, con varias versiones de acuerdo a la necesidad de cada empresa.

2.10 Dimensiones Psicosociales Del Ista 21

Las dimensiones psicosociales se dividen en 21 dimensiones cada una de ellas se encuentra repartida en seis grandes grupos, las cuales son medibles por separado y constituyen una entidad conceptualmente diferente y operativamente, todas estas dimensiones miden el ambiente laboral y las condiciones en las que se encuentra el trabajador. Según Moncada S, Llorens C (2014), manual CoPsoq-Ista21 dice que los 6 grandes grupos son:

- Exigencias psicológicas del trabajo. - Esta dimensión refiere al tiempo que tiene el trabajador para terminar su trabajo, por otro lado, también la exigencia psicológica tiene que ver con las emociones del trabajador con respecto si se trabaja o no con otras personas ya que cada una tiene una cultura y pensamientos diferentes que influyen en el trabajo. En este grupo se encuentran las siguientes dimensiones: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones.
- Conflicto trabajo - familia. - la responsabilidad del trabajo en casa y del trabajo asalariado causan problemas negativos para la salud y bienestar especialmente a las mujeres ya que se ha visto que en la sociedad la mujer se encargada del trabajado doméstico y el tiempo para cumplir con las dos tareas es corto y ahí donde existen problemas. En este grande grupo se encuentra la dimensión de doble presencia.
- Control sobre el trabajo. - esta dimensión habla de la influencia y autonomía que tiene el trabajador para realizar sus tareas así mismo también sobre lo que la empresa le ofrece para que el trabajador se desarrolle de mejor manera y tenga las posibilidades de nuevos aprendizajes. Las dimensiones que integran este grupo son: influencia, posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo.
- Apoyo social y calidad de liderazgos. - esta dimensión habla acerca de la relación que existe entre jefes y compañeros de trabajo y el apoyo y aceptación que se de en la organización. Las dimensiones son: apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol.
- Compensaciones del trabajo. -refiere a las compensaciones en el puesto de trabajo las cuales son importantes para el trabajador porque siente seguridad, estabilidad por el trabajo que con esfuerzo lo realizan, pero las malas compensaciones también traen consigo consecuencias a la salud del empleado. Las dimensiones que

integran este grupo son: reconocimiento inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

- Capital social. - hace referencia a la ayuda entre colaboradores de la empresa a pesar de su jerarquía y que sea justo al momento del trato y del trabajo que les sea ordenado. Las dimensiones de este grupo son la justicia y confianza vertical. (p.28-36)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se muestra la metodología utilizada para esta investigación. Sobre la base de este diseño, se alcanzaron los objetivos propuestos. A continuación, se detallan los métodos utilizados:

3.1 Enfoque de la investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, ya que parte de una forma estructurada de recopilar y analizar datos, para lo cual se utilizó una herramienta estadística (test CoPsoQ ISTAS 21.), la misma que permitió conocer y determinar de manera numérica las necesidades de la institución.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). La recolección de datos es importante porque por medio se obtuvo la información necesaria para comprobar los riesgos psicosociales existentes en la institución.

3.2 Alcance de la investigación

El alcance de esta investigación fue descriptivo porque permitió conocer en qué estado se encuentra la institución de acuerdo a la variable que se estudió. Como lo dice Hernández, Fernández y Baptista (2014) este alcance “consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es detallar cómo son y se manifiestan” (p.91). en este caso se describió los riesgos psicosociales y se detalló el estado actual de la institución el cual permitió conocer los fenómenos que están afectando la salud del trabajador.

3.3 Diseño de la investigación

En esta investigación se utilizó un diseño no experimental debido a que su variable no fue manipulada de ninguna forma y los hechos fueron observados de forma natural para luego proceder a su análisis y tomar las respectivas medidas preventivas. Según Mertens (2010): “la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden ser manipuladas o resulta complicado hacerlas” (p.153). Precisamente lo que se realizó fue estudiar los riesgos psicosociales sobre todo el personal, sin manipular la variable. Además, cabe señalar que su corte es transversal porque se estudia a la variable en un determinado punto del tiempo.

3.4 Población

Para esta investigación se contó con una población definida: todos los miembros de la institución. Por ello se trabajó con 134 trabajadores de la institución, se hizo énfasis en que todos estuvieran activos en la empresa. Los mismos están organizados como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 3.1

Descriptivo de la población

Departamento	Número de colaboradores
Docentes	96
Administrativo	26
Servicios	12
Total	134

3.2. Instrumentos

El test o cuestionario utilizado para la evaluación de riesgos psicosociales es CoPsoQ-Istas 21 versión media para más de 25 trabajadores; este instrumento ha sido adaptado para la Fundación Cultural y Educativa “Atenas” con el propósito de medir los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados de dicha institución.

El test permitió conocer mediante datos numéricos el estado real de riesgos psicosocial en el que se encontraban los trabajadores de la institución. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la recolección de datos requiere seleccionar uno o varias herramientas que permitan cumplir los objetivos propuestos del investigador. Es la razón que escoger un método es importante porque ayudara a dar énfasis y credibilidad a la investigación.

Istas 21 está dividido en seis grandes grupos de riesgos psicosociales los cuales son: exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social y veinte dimensiones. Las veinte

dimensiones se presentan una por una pero integradas en los grandes grupos mencionados anteriormente.

A continuación, en la siguiente tabla se muestran las dimensiones:

Tabla 3.2

Dimensiones psicosociales

Grandes grupos	Dimensiones Psicosociales
Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
Conflicto trabajo-familia	Exigencia de esconder emociones
	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Sentido del trabajo
	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
Conflicto de rol	
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

Fuente: Manual CoPsoQ ISTAS 21

En el cuadro 3.2 se observa una síntesis de los grandes grupos de riesgos psicosociales con sus dimensiones que son veinte, las cuales han sido tomadas en cuenta para este instrumento, y cada una de ellas es medible independientemente.

Para obtener datos del test se utilizó el mismo programa informático del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales CoPsoQ ISTAS 21; primero para obtener el cuestionario se necesita crea un “nuevo fichero” el cual permite crear un archivo con el

nombre de la empresa o institución en la cual va a ser aplicado el instrumento, ahí se pondrán todos los datos de la empresa los cuales pueden ser modificados por la persona encargada de aplicarlos siempre y cuando sea necesario, posteriormente el instrumento debe ser adaptado al medio al que será aplicado, luego de ya obtener el instrumento este podrá ser aplicado al personal. Una vez que se encuentre completados los test se procede a ingresar los datos directamente al programa de ISTAS21 y este nos arrojará los respectivos resultados.

ISTAS 21 permite conocer por cada una de las dimensiones los resultados desde la dimensión que se encuentra en un porcentaje más alto hasta el más bajo es así como se conocen los riesgos psicosociales existen en la empresa.

3.3 Simbología para el análisis

Para la interpretación de este cuestionario se utilizó una escala cromática de colores de acuerdo al ímpetu de los resultados desde; el rojo que indica un alto riesgo de salud en el trabajador, el amarillo que es desfavorable y por último el verde que es el más favorable para la salud de los trabajadores. A continuación, se puede observar un cuadro con sus respectivos colores e interpretación:

Tabla 3.3

Simbología para el análisis

Color	INTERPRETACIÓN
	Más Desfavorable
	Situación intermedia
	Más favorable

Fuente: Manual CoPsoQ ISTAS 21

Los colores para este cuestionario son vitales debido a que esto ayudó conocer el grado de riesgo que corre el trabajador desde el más desfavorable hasta el más favorable.

3.4 Confiabilidad CoPsoQ ISTAS 21

Según Moncada S, Llorens C (2014), la metodología de CoPsoQ ISTAS 21 ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación. Disponible en más de 25 lenguas, puede encontrarse en más de 140 publicaciones en revistas científicas indexadas en Medline (PubMed), y es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, mostrado como ejemplo de buena práctica por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Institute of Work, Health and Organisations , y utilizado en investigaciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

3.5 Validez del Instrumento

La validez del instrumento CoPsoQ ISTAS 21 versión media se la realizó por medio de criterio de especialistas entendidos en el tema el cual consta de un cuestionario de cumplimiento técnico general y pertenencia, además una hoja de información y consentimiento informado, para lo cual se escogió a un docente de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato y a la vez a la representante de la institución educativa mediante las personas mencionadas se realizó la validación del cuestionario. Así también con la ayuda de conocedores se procedió a la adaptación del instrumento para la FUNDACIÓN CULTURAL Y EDUCATIVA AMBATO.

3.6 Procedimiento metodológico

Para cumplir lo dispuesto en este proyecto de investigación, el esquema determinado fue el que a continuación se presenta:

- a. Fundamentación teórica de las variables.
- b. Identificación de la población.
- c. Evaluación de los riesgos psicosociales.
- d. Depuración de la información y tabulación de datos.
- e. Análisis estadístico.
- f. Elaboración del programa de riesgos psicosociales.
- g. Conclusiones y recomendaciones.
- h. Elaboración de informe final

CAPÍTULO IV

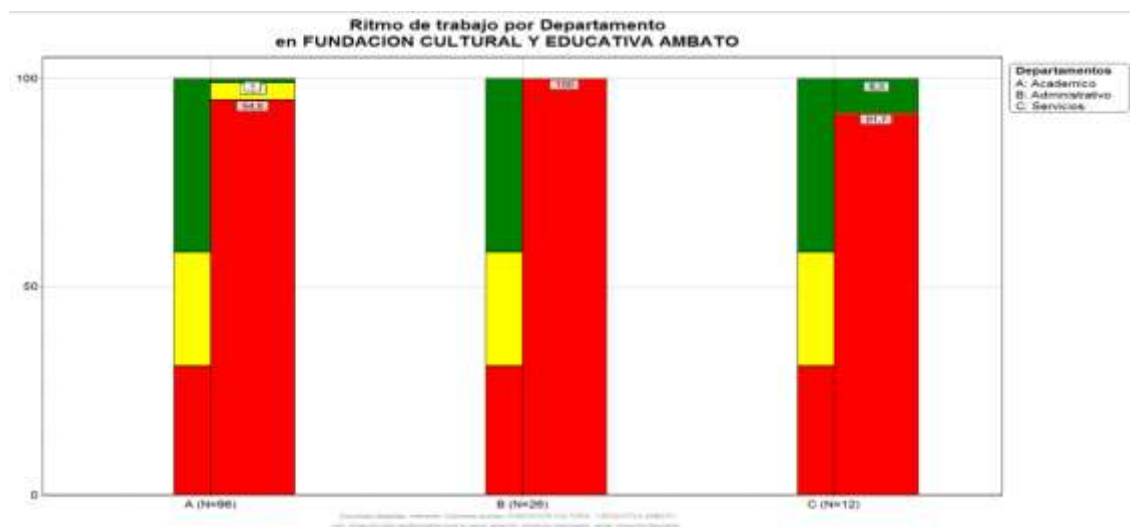
ANÁLISIS Y RESULTADOS

En el presente capítulo se mostrarán los resultados obtenidos mediante las herramientas ISTAS 21 la cual dio a conocer que riesgos psicosociales están expuestos los trabajadores de la Fundación Cultural y Educativa “Ambato” en la actualidad.

4.1 Factores de Riesgos psicosociales

4.1.1 Ritmo de trabajo

Gráfico 4.1: Resultados de Ritmo de Trabajo

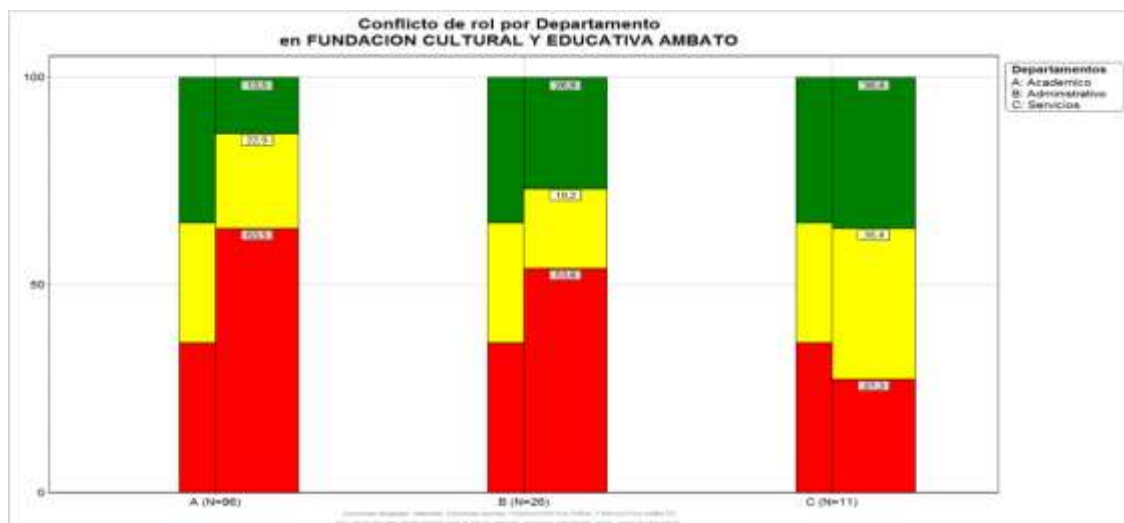


En el gráfico 4.1, del 100 % de los trabajadores del área académica de la Fundación Cultural y Educativa Ambato en un 94,8 % está expuesto a la situación más desfavorable en el ritmo de trabajo, un 4,2% está expuesto a la situación intermedia y un 1 % a la situación más favorable. En el área Administrativa presentan un 100 % es decir totalmente desfavorable para la salud del trabajador. Por otro lado, en el área de servicios presentan un 91,7 % desfavorable, un 0% intermedia y un 8,3% a la situación más favorable.

Esto quiere decir que las tres áreas en las que están organizadas, la institución el ritmo de trabajo es muy elevado por lo que la intensidad del color rojo y sus porcentajes son altos como se observa en el gráfico. Para ningún departamento es favorable la salud.

4.1.2 Conflicto de Rol

Gráfico 4.2 Conflicto de Rol

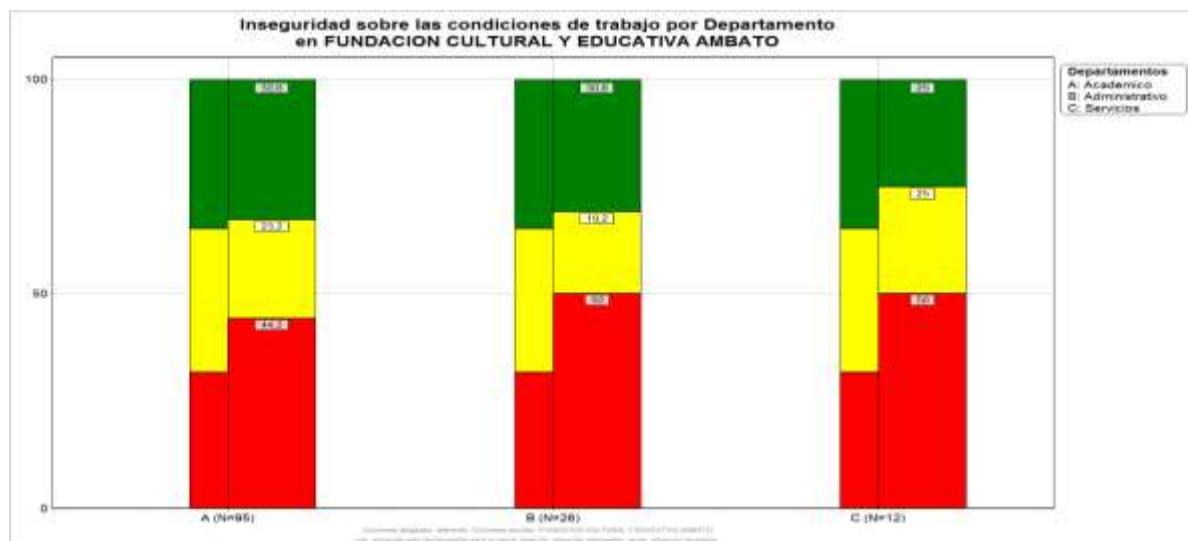


En cuanto al conflicto de rol, como se puede observar en el gráfico 4,2 al departamento académico que presenta los siguientes resultados; el 13,5 %, se encuentra en la zona favorable en la zona intermedia un 22,9 % y desfavorable con un 63,5 %. Por otro lado, en el área administrativa presenta en la zona favorable un 26,9%, la zona intermedia un 19,2%, y la zona desfavorable con un 53,8%. En el área de servicios en la zona favorable presenta un 36,4%, en la zona intermedia se observa un 36,4% y en la zona desfavorable con un 27,3%.

En general, en un 58,6% de trabajadores/as de Fundación Cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, con respecto al Conflicto de rol.

4.1.3 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

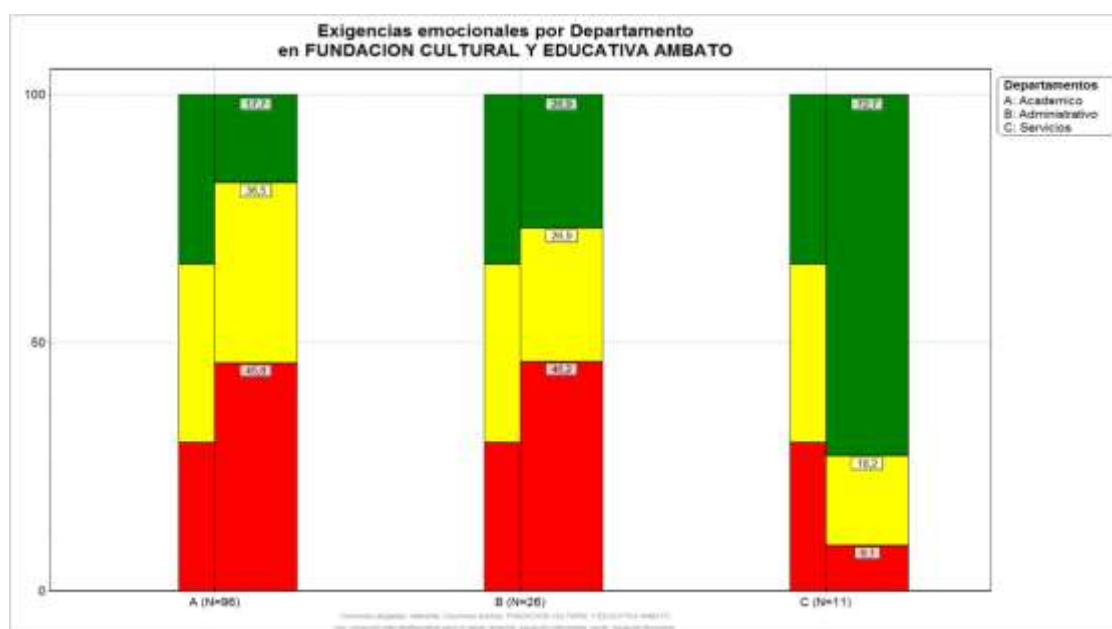
Gráfico 4.3: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo



Como se puede observar en el gráfico 4.3, con respecto a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo muestra que en un 44,2 % la población se encuentra expuesto ante una situación más desfavorable en el área académica en la Fundación Cultural y Educativa Ambato, en un 23,2 % está expuesto a una situación intermedia y con un 32,6% la población está expuesta ante una situación favorable para la salud. En el área administrativa la situación desfavorable presenta un 50 % es decir la mitad de población, e intermedia con un 19,2% y ante la favorable presenta un 30,8%. En el área de servicios al igual que las anteriores áreas prevalece la situación desfavorable presenta con un 50%.

4.1.4 Exigencias Emocionales

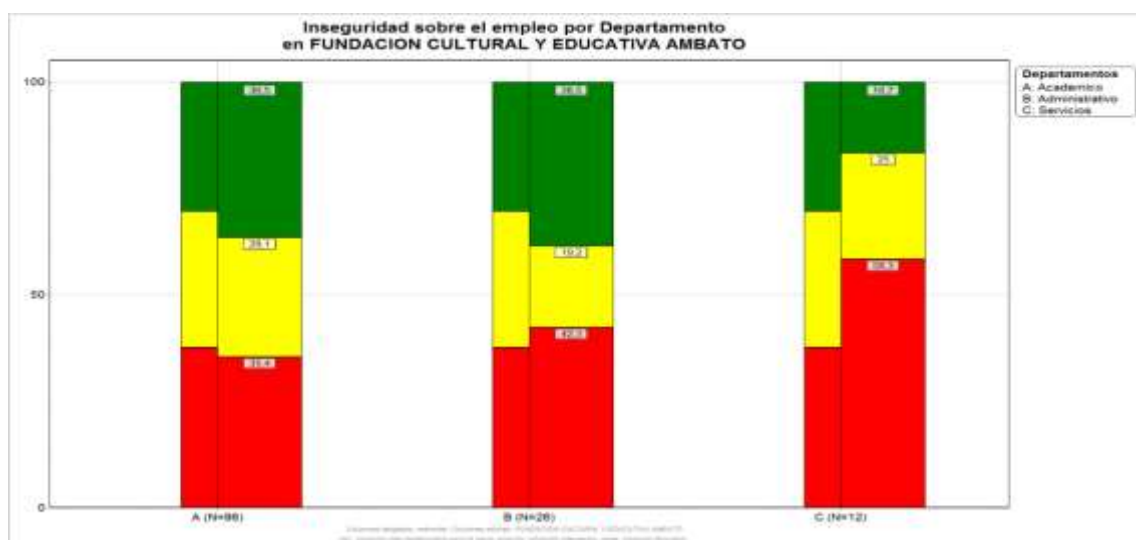
Gráfico 4.4: Exigencias Emocionales



En el gráfico 4.4 se puede denotar que, en cuanto a los resultados de exigencias emocionales, en área académica prevalece un porcentaje de 45,8% en situación desfavorable, un 36,5 % en situación intermedia y un 17,7% favorable para la salud en exigencias emocionales de los trabajadores. En el área administrativa presenta un 42,2% en situación desfavorable y en la intermedia como desfavorable muestran similitud con un 26,9 %. Finalmente, en el área de servicios muestra una situación desfavorable con un 9,1 %, en intermedia 18,2% y favorable para la salud un 72,7%. Como muestra el gráfico en el área de servicio existe una prevalencia de situación favorable para los trabajadores de la institución sobre las exigencias emocionales con un 72,7%.

4.1.5 Inseguridad sobre el empleo

Gráfico 4.5: Inseguridad sobre el Empleo

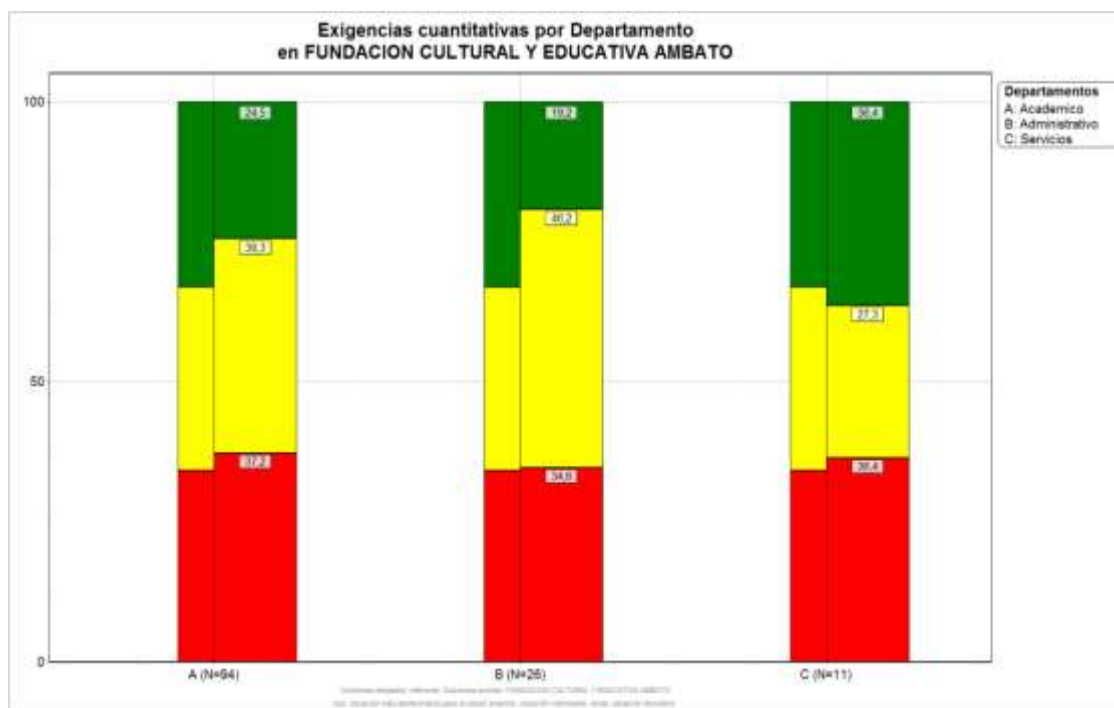


En el gráfico 4.5. En cuanto a la inseguridad sobre el empleo en el departamento académico, muestra ante la situación desfavorable un 35,4 % y en cuanto a la favorable un 36,5%. Por otra parte, en el departamento administrativo me muestra un 42,3% en situación desfavorable, un 19,2% en situación intermedia y un 38,5% en situación desfavorable. Finalmente se muestra en el área de servicio un 58,3% desfavorable, en intermedio 25,0%, y en situación favorable un 16,7%.

Un 38,8% de trabajadores/as de Fundación Cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable y un 35,1% favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

4.1.6 Exigencias cuantitativas

Gráfico 4.6: Exigencias cuantitativas



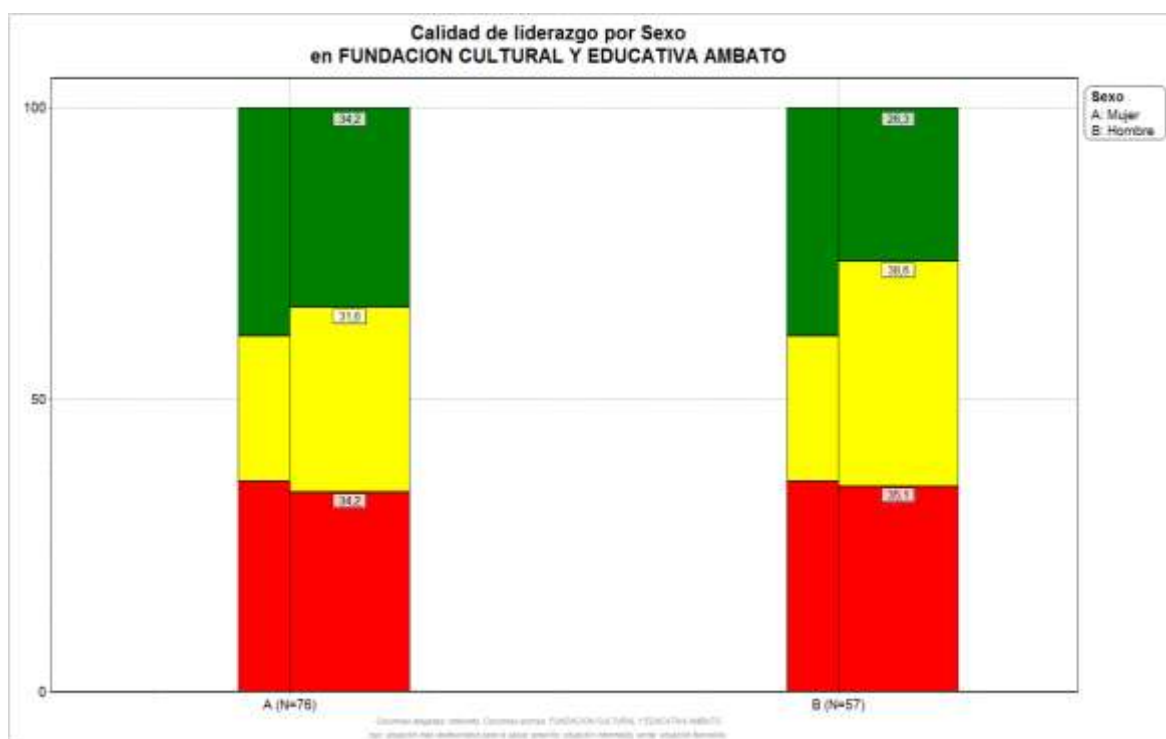
Con respecto a exigencias cuantitativas, muestra el gráfico 4.6 que en el área académica se encuentra en zona intermedia con 38,9% y desfavorable con un 37,2%.

En el departamento administrativo existe prevalencia la zona intermedia con un 42,6% y desfavorable se encuentra un 34,6%. Por otro lado, el área de servicios muestra una similitud de porcentajes en una zona favorable y desfavorable con un 36,4%.

Un 36,6% de trabajadores/as de Fundación Cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 38,9% a la intermedia y un 24,4% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias cuantitativas.

4.1.7 Calidad de liderazgo

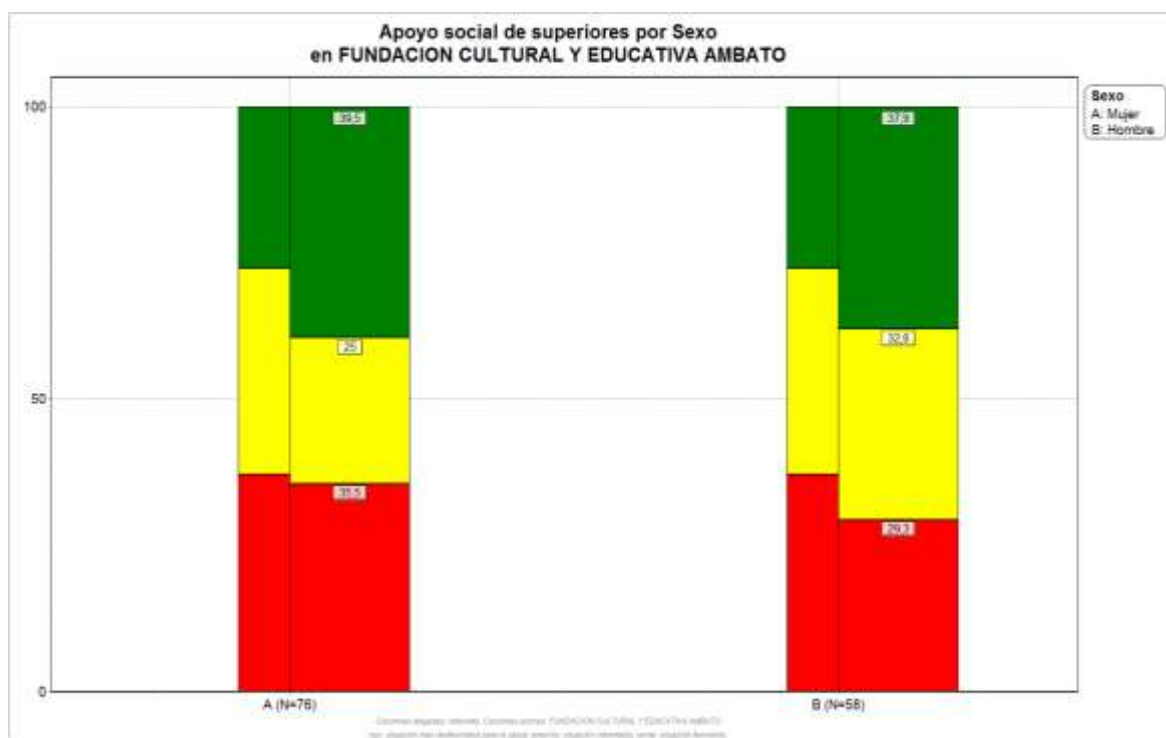
Gráfico 4.7: Calidad de Liderazgo



En el gráfico 4.7, un 34,2 % de las mujeres de la institución están expuestas a la situación más desfavorable para la salud, un 31,6% se encuentra en situación favorable y un 34,2% en situación favorable, por otro lado, los hombres están en situación desfavorable con un 35,1%, en intermedia con un 38,6% y en situación favorable con un 26,3%.

4.1.8 Apoyo social de superiores

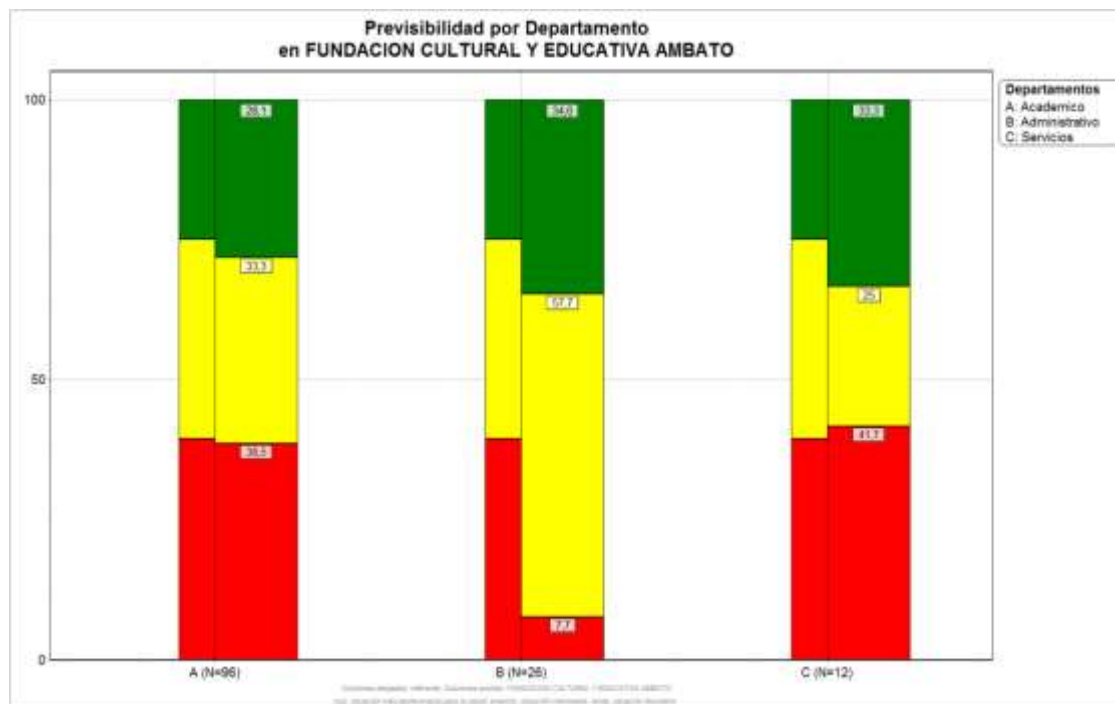
Gráfico 4.8: Calidad de Liderazgo



En la población masculina se encuentran con un 37,9% ante una situación favorable y 32,8% en situación intermedia.

4.1.9 Presivilidad

Gráfico 4.9: Presivilidad

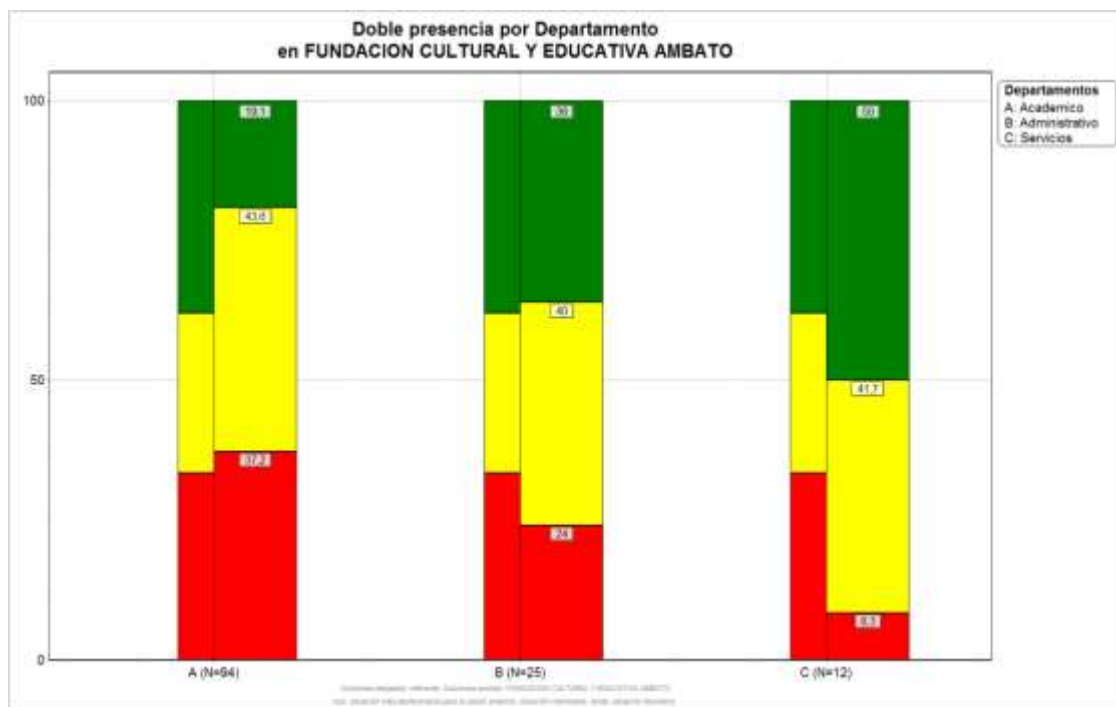


En el gráfico 4.9 muestra los resultados expuestos en la gráfica anterior muestran como resultados en el área académica en zona desfavorable un 38,5, en zona intermedia un 33,3% y en zona favorable un 28,1%. Mientras que en el área administrativa se muestra un 7,7% en zona desfavorable, un 57,7% en intermedia y en zona favorable un 34,6% para la salud. Por último, en el departamento de servicios presenta un 4,7% en zona desfavorable, en zona intermedia un 25% y en zona favorable un 33,3%.

Un 32,8% de trabajadores/as de Fundación Cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 37,3% a la intermedia y un 29,9% a la más favorable para la salud respecto a la previsibilidad.

4.1.10 Doble presencia

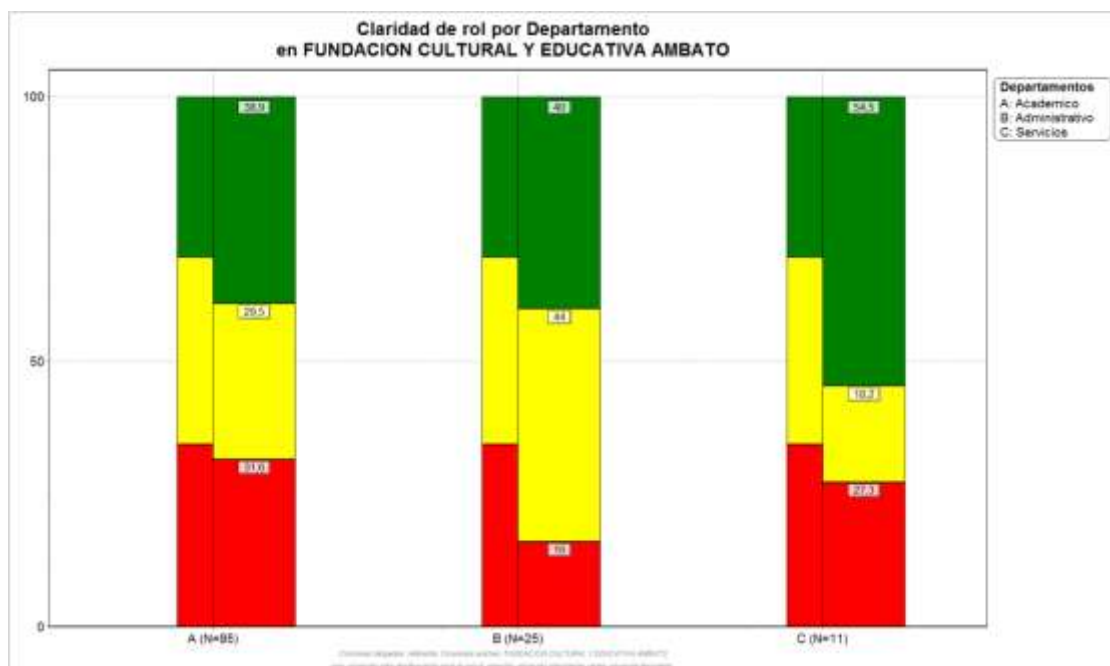
Gráfico 4.10: Doble Presencia



En el gráfico 4.10, se puede demostrar que en el departamento académico en zona desfavorable un 37,2%, en zona desfavorable 43,6%, en zona favorable un 19,1%. En el departamento administrativo en zona desfavorable un 24%, en intermedia 10% y en zona favorable un 36% y en el departamento de servicios se muestra un 8,3% en zona desfavorable, un 41,7% en zona intermedia y en zona favorable un 50%. Un 32,1% de trabajadores/as de Fundación Cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 42,7% a la intermedia y un 25,2% a la más favorable para la salud respecto a la doble presencia.

4.1.11 Claridad de rol

Gráfico 4.11: Claridad de rol

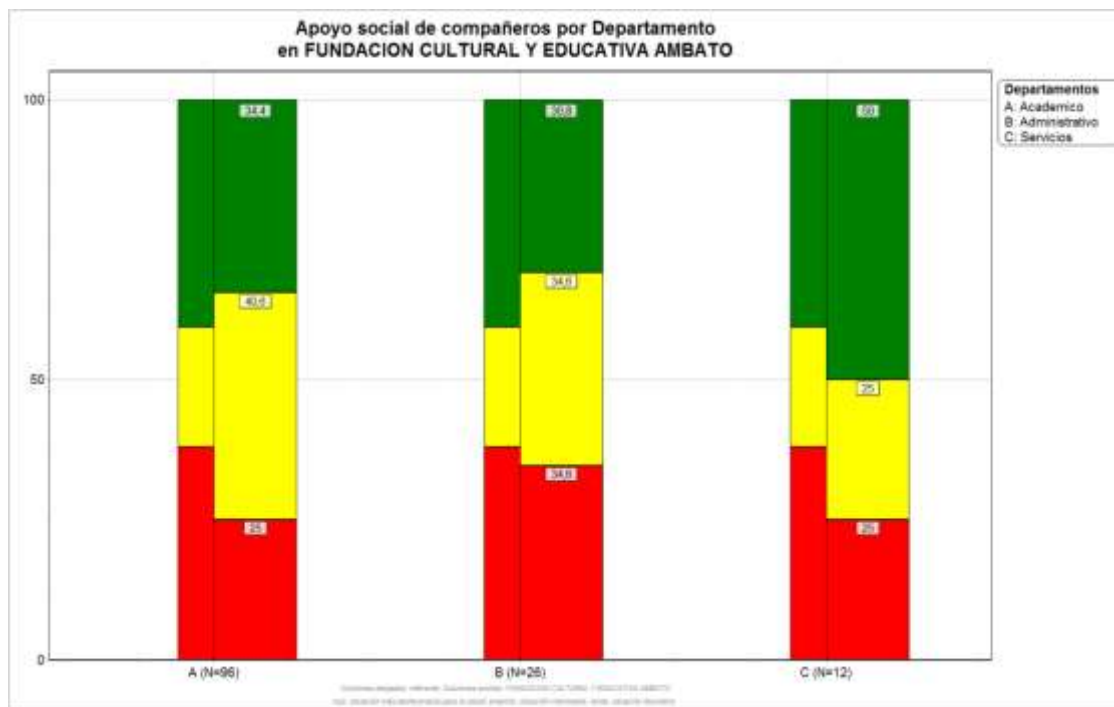


Como se puede observar en el gráfico 4.11 en cuanto a claridad de rol en el área académica en zona desfavorable se muestra un 31,6%, en zona intermedia 29,5% y en zona favorable 38,9%. En el área administrativa se encuentra en la zona intermedia con un 44%. Finalmente, en el área de servicios un 27,3% en zona desfavorable, un 18,2% en intermedia con un 54,5%.

Un 28,2% de trabajadores/as de Fundación Cultural y educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 31,3% a la intermedia y un 40,5% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

4.1.12 Apoyo social de compañeros

Gráfico 4.12: Apoyo social de Compañeros

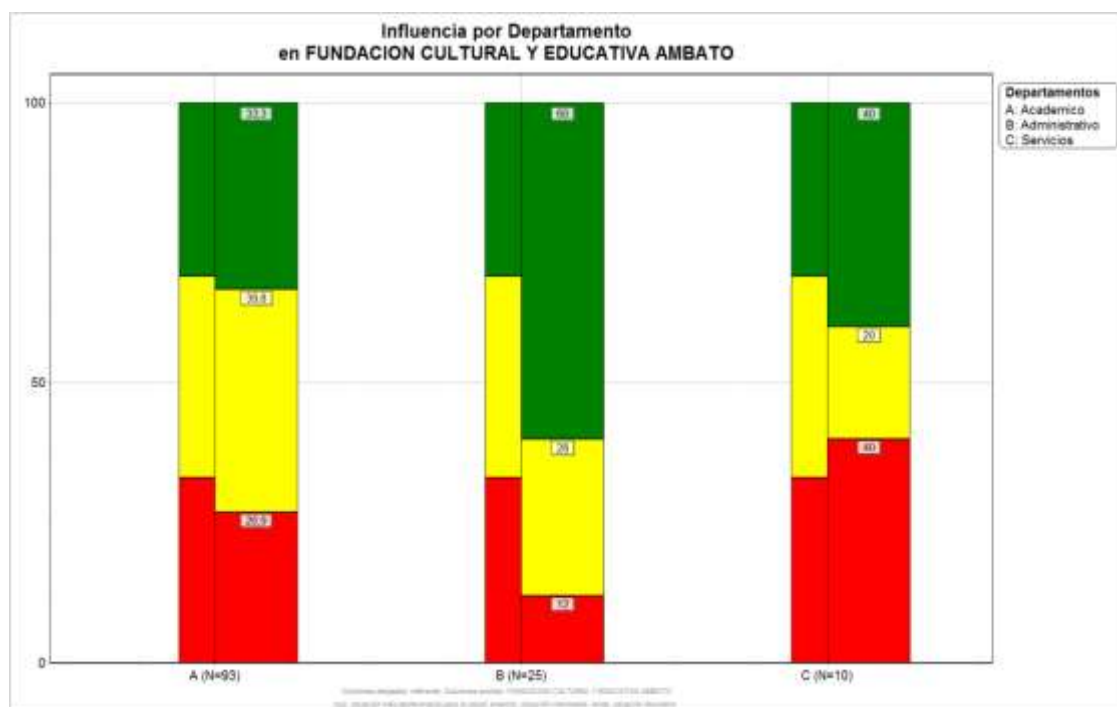


En la gráfica 4.12 se observa un 25% en zona desfavorable en el departamento académico, en zona intermedia un 40,6% y en zona favorable un 34,4%. Por otro lado, en el departamento administrativo en zona desfavorable se observa un 34,6%, en zona intermedia un 34,6% y en zona favorable un 30,8%. En el departamento de servicio se muestra un 25% tanto en zona desfavorable como en intermedia y un 50% en zona favorable.

Un 26,9% de trabajadores/as de Fundación Cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 38,1% a la intermedia y un 35,1% a la más favorable para la salud respecto al apoyo social de compañeros.

4.1.13 Influencia

Gráfico 4.13: Influencia

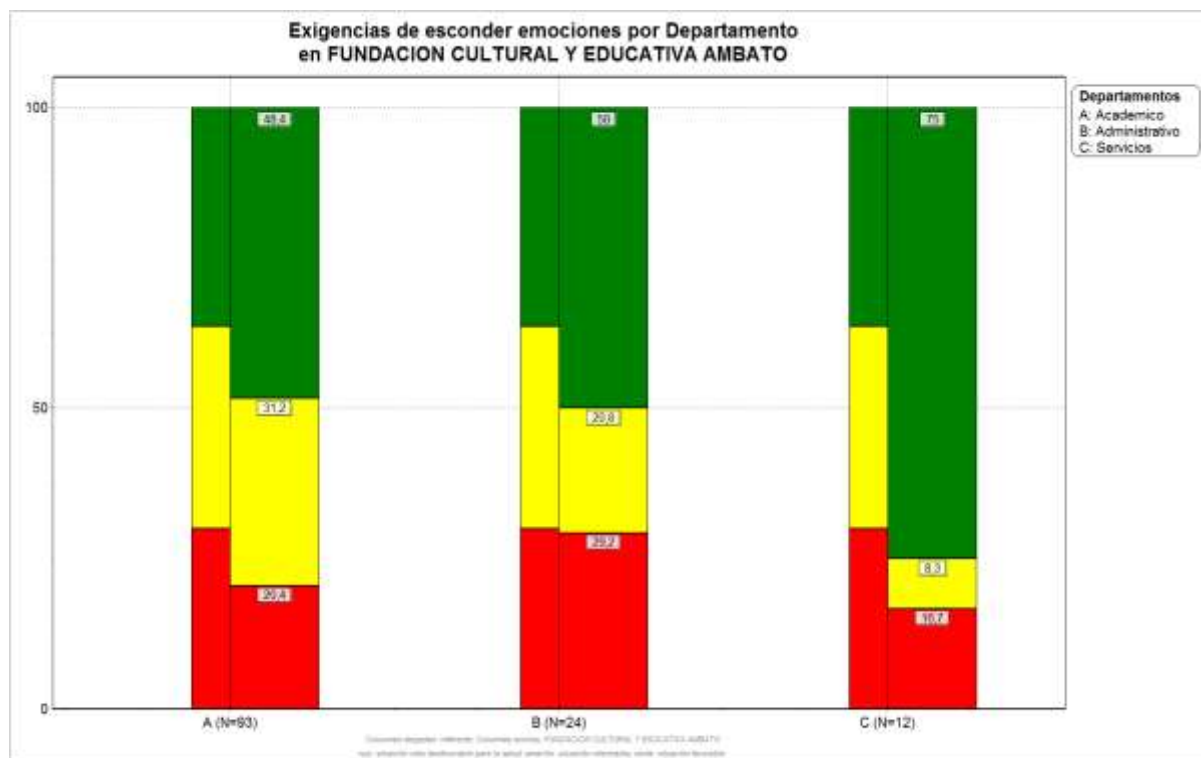


Como se puede observar en el gráfico 4.13, un 26,9% se encuentra en zona desfavorable en el área académica, un 39,8% en intermedia y un 33,3% en zona desfavorable. En el área administrativa en zona desfavorable un 12%, un 28% en intermedia y un 60% en zona favorable. Por ultimo en el área de servicios se muestra un 40% en zona desfavorable, un 20% en intermedia y un 40% también en zona favorable para la salud del trabajador.

Como resultado final presenta un 25% de trabajadores/as de fundación cultural y educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 35,9% a la intermedia y un 39,1% a la más favorable para la salud respecto a la influencia.

4.1.14 Exigencia de esconder emociones

Gráfico 4.14: Exigencia de esconder emociones

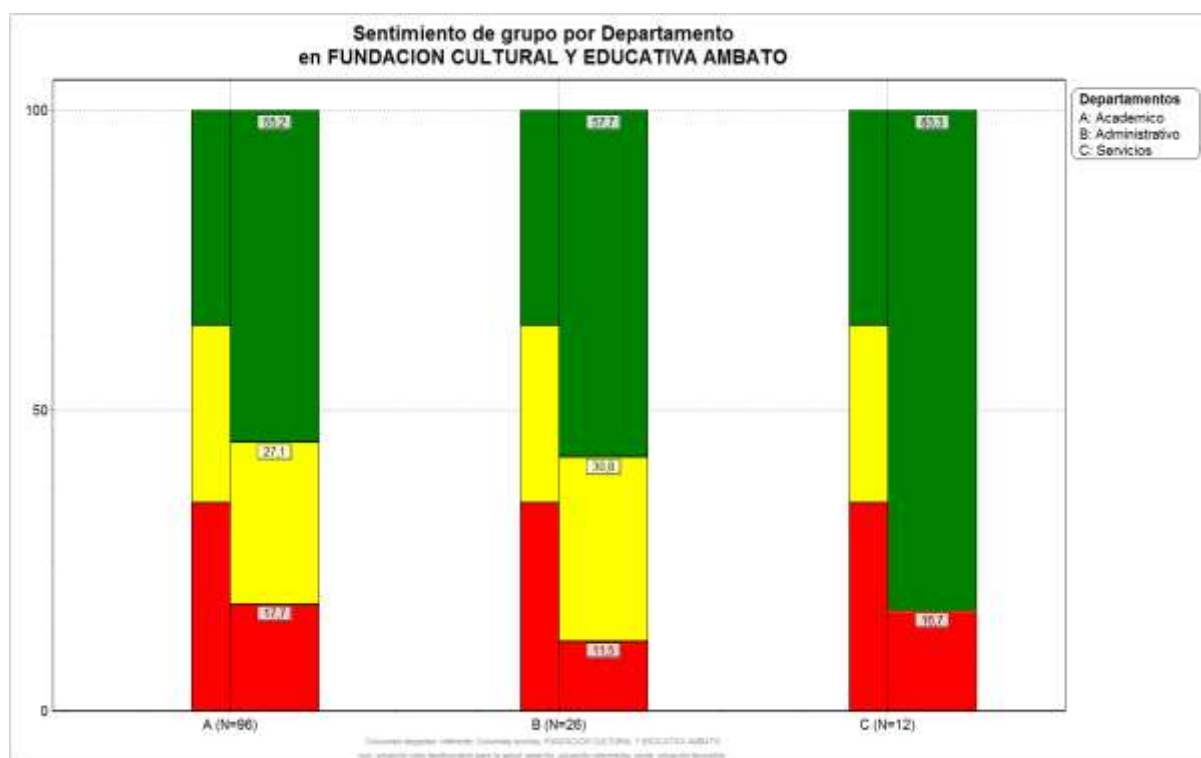


Como muestra el gráfico 4.14, el resultado en exigencia de esconder emociones en el área académica presenta un 20,4% en zona desfavorable, un 31,2% en intermedia y un 48,4% en zona favorable. En el área administrativa presenta un 29,2% en zona desfavorable, un 20,8% en zona intermedia y un 50% en zona favorable. En el área de servicios prevalece la zona favorable con un 75%, un 8,3% en intermedia y un 16,7% en zona desfavorable.

Un 21,7% de trabajadores/as de Fundación Cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 27,1% a la intermedia y un 51,2% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias de esconder emociones.

4.1.15 Sentimiento de grupo

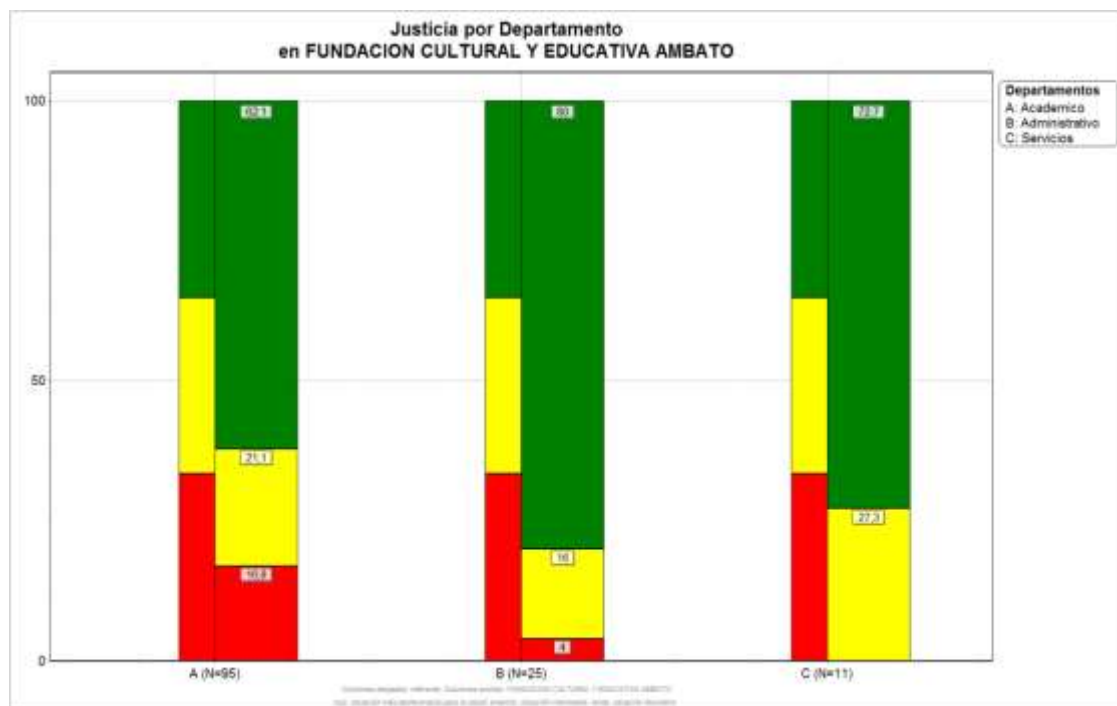
Gráfico 4.15: Sentimiento de grupo



En el gráfico 4.15, en cuanto al sentimiento de grupo, en el departamento académico un 17,7% desfavorable, un 27,1% es intermedio y un 55,2% es favorable. En el departamento administrativo un 11,5% se encuentra en zona desfavorable, un 30,8% en zona intermedia, un 57,7% en zona favorable. En el departamento de servicios en zona desfavorable un 16,7%, en intermedia un 66,7%. Un 16,4% de trabajadores/as de Fundación Cultural y educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 25,4% a la intermedia y un 58,2% a la más favorable para la salud respecto al sentimiento de grupo.

4.1.16 Justicia

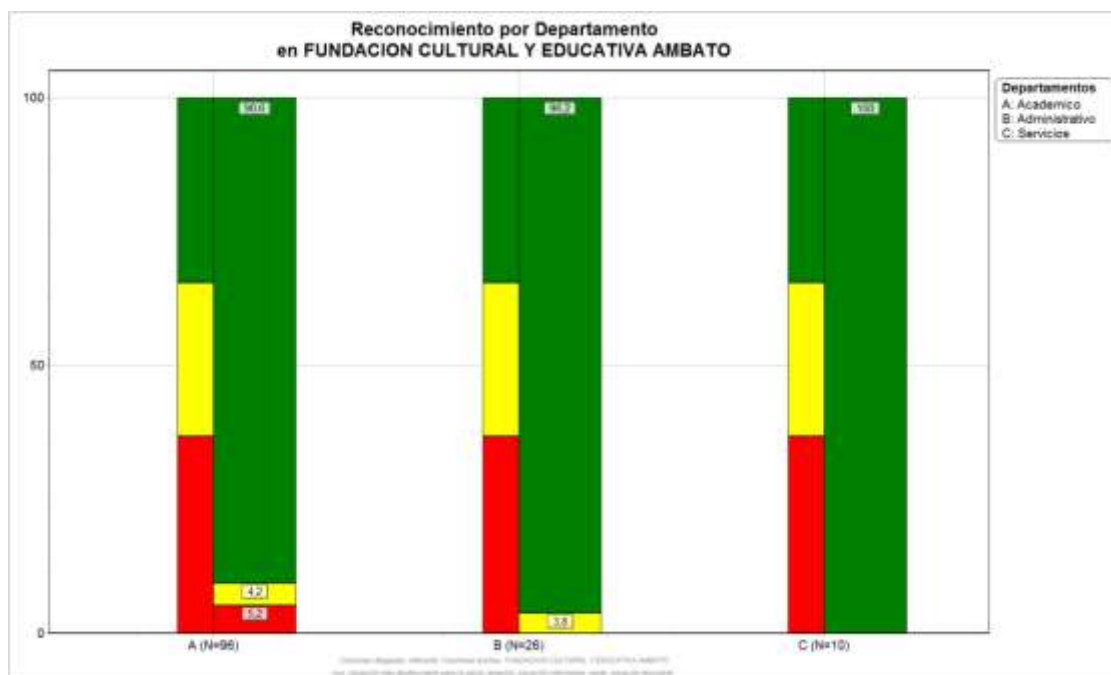
Gráfico 4.16: Justicia



En el gráfico 4.16, en la dimensión de justicia presenta una mayor prevalencia en una zona favorable con un 62,1%. Por lo que respecta al área administrativa muestra un 80% en zona favorable. Finalmente, en el área de servicios muestra un 72,7 favorable para la salud del trabajador. Un 13% de trabajadores/as de la Fundación cultural y educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 20,6% a la intermedia y un 66,4% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

4.1.17 Reconocimiento

Gráfico 4.17: Reconocimiento

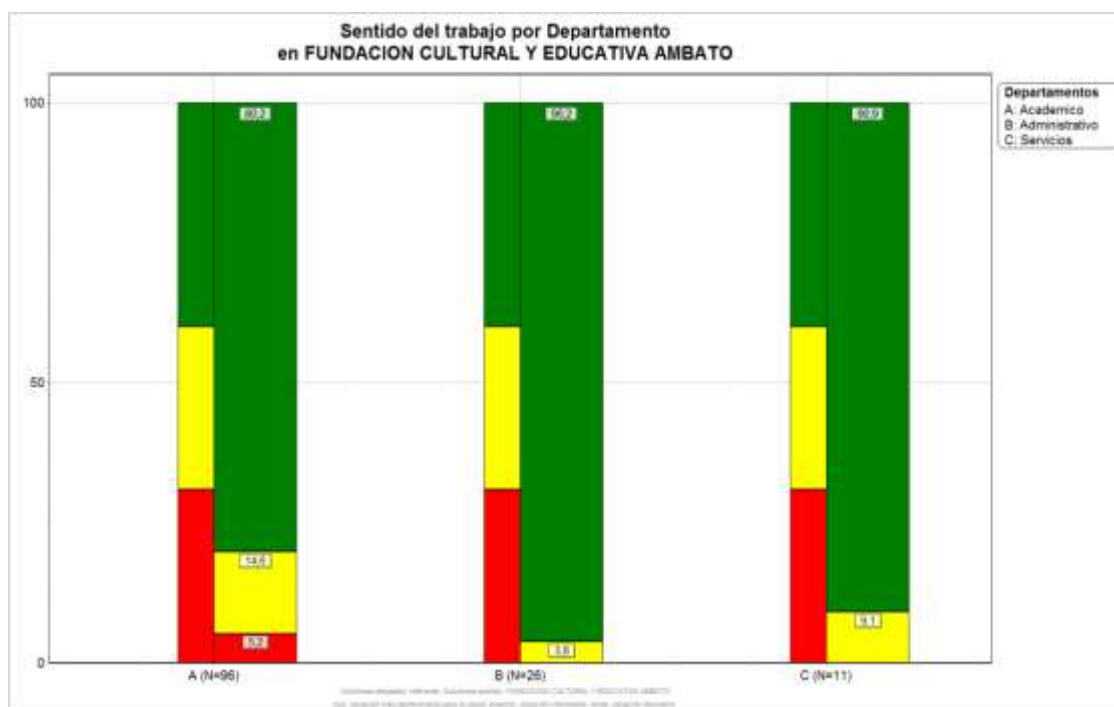


En la gráfica 4.17, muestra en el departamento académico un 5,2% en zona desfavorable, un 4,2% intermedio y un 90,6% en zona favorable. En el departamento administrativo presenta un 0% en zona desfavorable, un 3,8% en zona intermedia y un 96,2% en zona favorable. En el departamento de servicios se observa que el 100% de trabajadores en zona favorable.

Un 3,8% de trabajadores/as de Fundación cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 3,8% a la intermedia y un 92,4% a la más favorable para la salud respecto al reconocimiento.

4.1.18 Sentido del trabajo

Gráfico 4.18 Sentido del trabajo



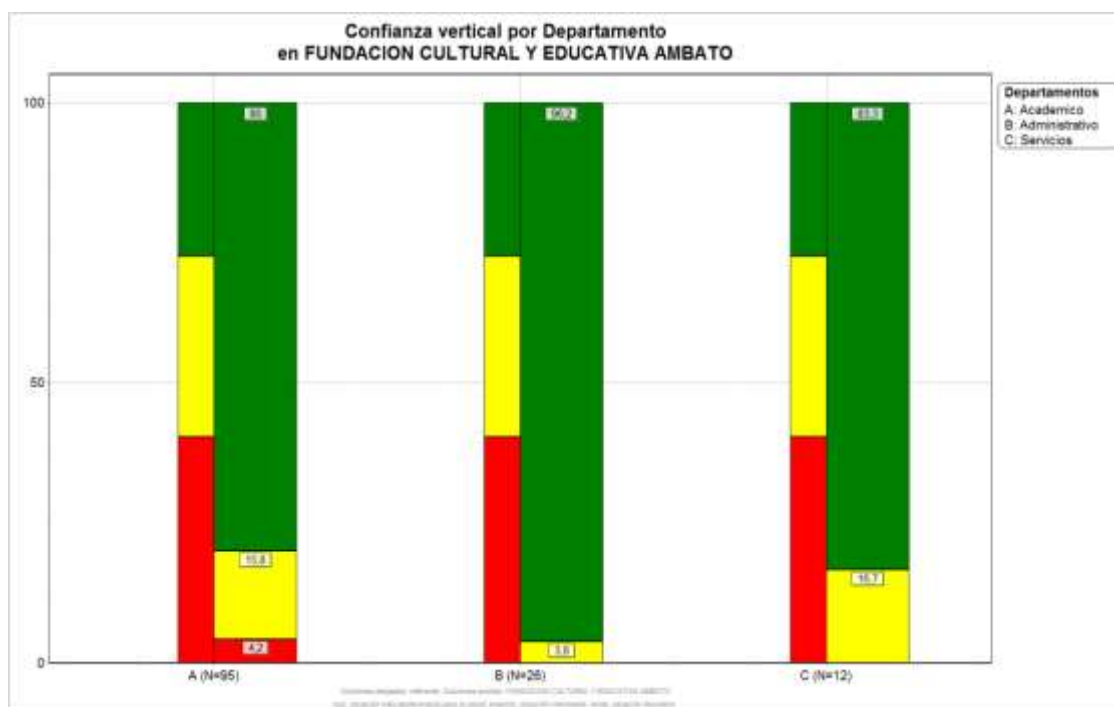
En el gráfico 4.18 muestra un 80,2% en zona favorable y 5,2% en desfavorable para la salud del trabajador en cuanto al sentido del trabajo.

En el departamento administrativo un 96,2% está en zona y en el área de servicios el 9,1% se encuentra en zona intermedia y un 90,9% en zona favorable para el bienestar del empleado.

Un 3,8% de trabajadores/as de Fundación Cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 12% a la intermedia y un 84,2% a la más favorable para la salud respecto al sentido del trabajo.

4.1.19 Confianza vertical

Gráfico 4.19: Confianza vertical

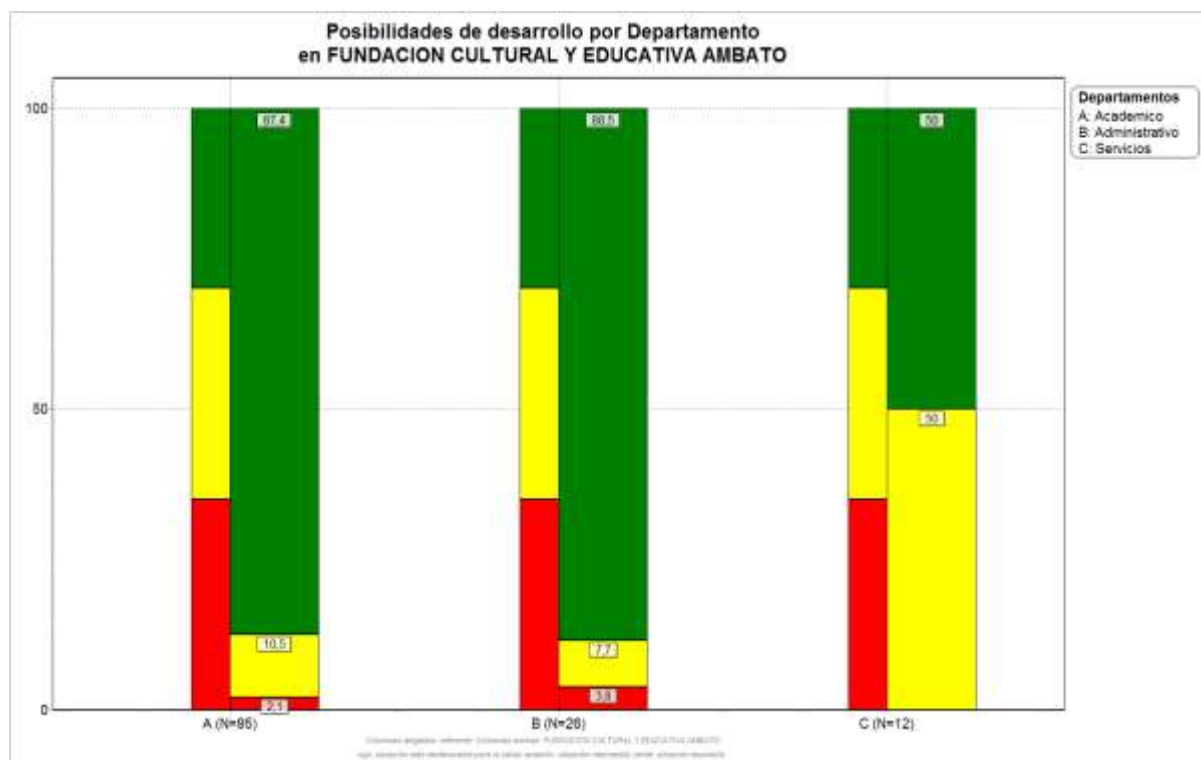


En el gráfico anterior 4.19, muestra un 4,2% en zona desfavorable, en intermedia un 15,8% y un 50% en zona favorable. En el departamento administrativo un 3,8% en intermedio y un 96,2% favorable. En el departamento de servicios se observa un 16,7% en intermedio y un 83,6% en zona favorable.

Un 3% de trabajadores/as de Fundación cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 13,5% a la intermedia y un 83,5% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

4.1.20 Posibilidades de Desarrollo

Gráfico 2.20: Posibilidades de Desarrollo



En el gráfico 2.20 indica que en la dimensión posibilidades de desarrollo muestra un 87,4% se encuentra en zona favorable y un 2,1% en zona desfavorable,

En el departamento administrativo se muestra un 88,5% en zona favorable y un 7,7% en zona intermedia.

En el departamento de servicios se observa que le 50% se encuentra zona intermedia y el otro 50% en zona favorable.

Un 2,3% de trabajadores/as de Fundación cultural y Educativa Ambato está expuesto a la situación más desfavorable, un 13,5% a la intermedia y un 84,2% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Este capítulo se muestra los resultados obtenidos a los que están expuestos los trabajadores de la FUNDACION CULTURAL Y EDUCATIVA AMBATO, entre los cuatro principales expuestos a una situación desfavorable son: ritmo de trabajo, conflicto de rol, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y exigencias emocionales estos son los riesgos los cuales se trabajara a largo plazo para mejorar la situación y el bienestar de los trabajadores de la institución.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Tema

Programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución particular educativa de la ciudad de Ambato.

5.2 Datos Informativos

5.2.1 Institución Ejecutora

Fundación Cultural y Educativa “Atenas”

5.2.2 Beneficiarios

134 trabajadores de la Fundación Cultural y Educativa Ambato

5.2.3 Ubicación

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Dirección: Calle Gabriel Román s/n y Av. Pedro Vásquez Yacupamba,
Izamba-Ambato

5.2.4 Tiempo Estimado para la Ejecución

Inicio: julio 2018

Fin: enero 2019

5.2.5 Equipo Técnico Responsable

Departamento de talento Humano:

Estudiante: Pamela Lizbeth Mena Mayorga

Licenciado: Aitor Larzabal

5.3 Reseña de la Fundación Cultural y Educativa Ambato

La Fundación Cultural y Educativa Ambato fue creada en 1976 bajo la denominación de Sociedad, por un grupo de empresarios ambateños encabezados por el señor José Filometor Cuesta Holguín, con el fin de promover actividades culturales y educativas en la ciudad de Ambato, a través de un Centro Educativo que brindara el importante servicio de educar a la juventud ambateña, del Ecuador y el mundo. Desde aquel entonces se iniciaron las labores como “Centro Educativo Atenas” en las instalaciones del Colegio Pío X, donde funcionó hasta 1985.

Actualmente la UEA es considerada una de las mejores instituciones del centro del país, en donde se educan niños y jóvenes que serán los grandes empresarios de nuestra hermosa tierra.

5.4 Antecedentes de la propuesta

El propósito de la investigación es aportar y proporcionar una información adecuada, veraz mediante los resultados que arrojó la herramienta ISTAS 21 con el fin de alertar los riesgos que corren los trabajadores para que no existan problemas a la salud de las personas ni lamentaciones laborales posteriores a la jubilación del trabajador.

En la Fundación Cultural y Educativa “Ambato” se encontró algunos riesgos psicosociales que están afectando a la salud del colaborador entre los principales está el ritmo de trabajo, conflicto de rol, inseguridad de las condiciones de trabajo, exigencias emocionales las cuales se presentan en color rojo que indica una situación desfavorable para la salud del

trabajador por lo tanto se trabajara a corto plazo es estos riesgos y en los demás a largo plazo para mitigar y precautelar la salud de todos los empleados de esta institución.

En la Fundación Cultural y Educativa “Ambato” se encontraron riesgos psicosociales que están afectando a la salud del colaborar entre los principales están:

- El ritmo de trabajo. - es el tiempo que se le da a los empleados para la ejecución de cierta tarea esta puede ser variable, pero al mismo tiempo cuando existe un ritmo intenso de trabajo existe mayor demanda de esfuerzo mental y físico lo que a corto o largo plazo puede provocar problemas a la salud del trabajador.
- Conflicto de rol. – es la falta de conocimiento sobre el trabajo que va a desarrollar el empleado en su puesto de trabajo es decir que no tiene claro el rol que va a desempeñar y por ende va existir un desacuerdo en sus tareas a realizar.
- Inseguridad de las condiciones de trabajo. - se relaciona con los cambios que se den dentro de la empresa sobre algún puesto de trabajo, las jornadas, el salario cosas que puedan generar incertidumbre en los trabajadores.

Al observar que en la Fundación Cultural y Educativa “Ambato” no existe un programa que permita reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores lo cual afectara a la salud y bienestar de los trabajadores ya que existe algunos factores que están arremetiendo diariamente en su situación laboral, afectando tanto el desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador desfavoreciendo su rendimiento laboral, influyendo negativamente en su vida y en las posibilidades para desarrollar las habilidades y conocimientos, perturbando en el cumplimiento de objetivos y metas profesionales e institucionales.

Por ello la necesidad de proponer un programa de intervención con la creación de un Manual en Riesgos Psicosociales para los trabajadores de la Fundación Cultural y Educativa “Ambato”, dedicado a la prevención de Enfermedades Profesionales causadas por estos factores de riesgo, de manera que permita alcanzar las metas y objetivos propuestos.

5.5 Objetivo

Identificar los principales factores psicosociales, evaluarlos, emitir un informe con los resultados y elaborar un programa de prevención en Fundación Cultural y Educativa Ambato con el fin de mitigar y eliminar los riesgos psicosociales encontrados.

5.6 Pasos para la implementación del programa de prevención

- Informar el objetivo del programa
- Planificar las medidas preventivas
- Seguir su implementación
- Evaluar las medidas preventivas
- Validar el programa de prevención por especialistas
- Seguimiento de actividades

Para el seguimiento de las actividades se utilizará los siguientes tipos de evaluaciones para conocer si el programa de prevención ayudara para la mejora de la institución.

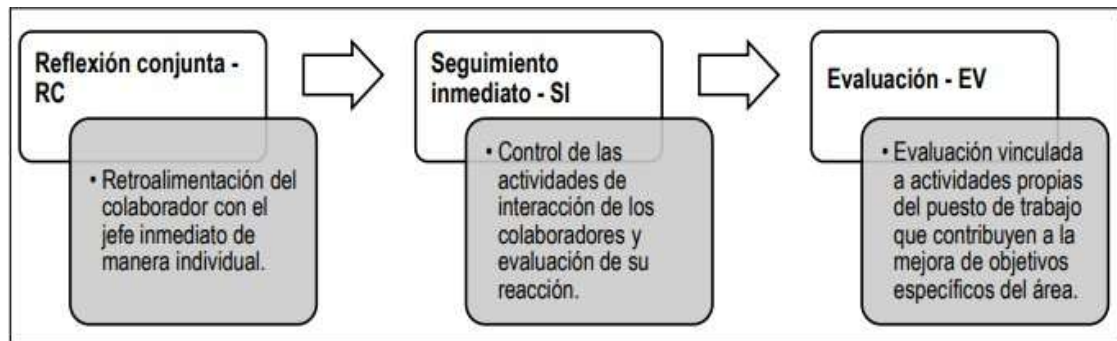


Grafico 2.21 evaluación de actividades por competencias

Fuente: el grafico fue obtenido de una investigación realizada por Media (2018)

El seguimiento de las actividades permitirá al área de talento humano conocer si se lograra los objetivos propuestos en el programa de prevención es por esta razón que es necesario dichas evaluaciones.

5.7 Presentación del programa de prevención de riesgos psicosociales para la Fundación Cultural y Educativa Ambato

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS	EVALUACION TIEMPO
	Realizar breves pausas activas durante cada jornada en función de su trabajo.			Todos los días cada 3 horas			RC Después de un mes
Ritmo de trabajo	Planificar el trabajo con cuidado y acordar plazos o ritmo de trabajo realistas al tiempo que dura la jornada	Disminuir el estrés y la tensión derivados del alto ritmo de trabajo y la presión que existe.	Talento humano	Cada 3 meses	Todo el personal de la institución	Computadoras Hojas Esferos	EV Después de 6 meses
	Alternar tareas pesadas con otras más ligeras.			Cada 3 horas			RC Después de 1 mes

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN TIEMPO
Conflicto de rol	Reuniones trimestrales con los trabajadores	Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de las tareas.	Talento humano	Cada 3 meses			RC Después de un año
	Entregar un resumen de los manuales de funciones	Asegurarse de que las tareas estén claramente definidas en el perfil de cargo, tiene más sentido para los trabajadores y reduce el riesgo de salidas.		Cada 6 meses	Personal académico y administrativo	Manual De funciones	SI Después de 3 meses

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN TIEMPO
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Propagar una comunicación adecuada (libre de rumores).	transmitiendo una información real para que los trabajadores puedan adaptarse a la situación.	Talento humano	Todo el tiempo			RC Después de un mes
	Revisar los salarios que perciben los trabajadores sea el adecuada de acuerdo a su puesto de trabajo.	Seguridad en los trabajadores al momento de realizar su trabajo y que sienta que le pago es justo.		Cada 6 meses	Administrativo y de servicios	Recursos tecnológicos	RC Después de un año

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	OBEJTIVO	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN TIEMPO
Exigencias emocionales	Taller de manejo de emociones	Usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen.	Talento humano	1 hora	Académico Administrativo	Computadora Proyector Micrófono	SI Después del taller

5.8 Validación de la propuesta

Una vez concluido el desarrollo de la propuesta, en cuanto al diseño de prevención de riesgos psicosociales en una institución particular de la ciudad de Ambato, se realizó la validación de la misma. Dicha validación se realizó por medio de la revisión de un especialista conocedor en el tema como lo es la Psicóloga Industrial Silvana Elizabeth Solís Pico Coordinadora de Talento Humano Zonal 3 INEC.

Además, como representante de los beneficiarios fue Mg. Yazmina Viviana Cruz Melvi Coordinadora de talento humano de la Fundación Cultural y Educativa Ambato, quien verificó la viabilidad y funcionalidad del programa para ejecutar las actividades y cumplirlas en el tiempo establecido. El esquema de validación contiene dos criterios de valoración: cumplimiento de criterios y pertinencia de criterios. Los ítems evaluados fueron:

1. Nombre del programa
2. El formato del programa
3. Número de actividades planteadas
4. El programa se adecua a las características culturales de la población
5. Se adecua a las características psicológicas laborales de los beneficiarios
6. Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios
7. Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas laborales
8. El planteamiento tiene calidad
9. Se identifica el objetivo principal de la propuesta

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El presente proyecto se basó en una fundamentación teórica la cual ayudó para el desarrollo del mismo y permitió despejar las dudas sobre los riesgos psicosociales existentes en la Fundación Cultural y Educativa Ambato y de qué manera influyen en los colaboradores, lo cual puede perjudicar a la salud y bienestar de los mismos generando ciertas enfermedades a corto plazo.
- Se aplicó la herramienta CoPsoQ ISTAS 21 para conocer cuáles son los riesgos que estaban afectando los trabajadores. Los principales riesgos psicosociales encontrados en la Fundación Cultural y Educativa Ambato son los siguientes: ritmo de trabajo con un 94,8 al 100%, conflicto de rol con un porcentaje de 19,2% hasta 63,5 %, inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un porcentaje de 19,2% al 44,2% y las exigencias emocionales con un porcentaje 17,7% hasta el 77,7% lo cual puede estar afectando a la salud de los colaboradores causando desequilibrios físicos y mentales.
- Después de conocer los resultados obtenidos mediante un análisis de datos, se procedió a la búsqueda de medidas preventivas para diseñar el programa de prevención de riesgos psicosociales con aquellos riesgos desfavorables para la salud de los colaboradores con el fin de mitigar los riesgos encontrados.

- Una vez finalizado el programa de prevención de riesgos psicosociales en una institución particular de la ciudad de Ambato, el mismo fue valorado por criterios de especialistas en la materia para que confirmen su validez y originalidad para proceder a la implementación del programa en la institución .

Recomendaciones

- Se recomienda a la Fundación Cultural y Educativa Ambato ejecutar un programa de prevención de riesgos psicosociales encontrados en el presente proyecto, ya que es importante cuidar del bienestar de los trabajadores porque de ello depende que la institución surja como tal y pueda llevar una vida laboral saludable.
- Es recomendable utilizar la herramienta CoPsoQ ISTAS 21 ya que un test confiable y validado por expertos el cual arroja verdaderos resultados.
- Se recomienda realizar en otras instituciones u organizaciones este tipo de programas ya que esto ayuda a la salud de los colaboradores de toda empresa y por otro lado también se cumple con la ley las cuales buscan mitigar los riesgos psicosociales dentro de las misma.
- Se recomienda trabajar en los riesgos más desfavorables para a la salud ya que este instrumento cuenta con 21 dimensiones pero es importante trabajar a corto plazo con los que requieren más atención el cual el propio instrumento arroja.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, D., Biaggii, Y. & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 163-182. Recuperado de goo.gl/TQcCRG
- Álvarez, R. (2011). *El síndrome de burnout : síntomas , causas y medidas de atención en la empresa*, (160).
- Aranda, C., López, J. & Barraza, J. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 42(2),1-12. Recuperado de goo.gl/VLflC7
- Arévalo Torres, E. A. (2015). *Estudio Del Síndrome De Burnout Con Relación Al Desempeño Laboral En Una Empresa Del Sector De La Industria Textil*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
- Carrillo, A. (2015) Relación entre riesgo psicosocial y desempleo laboral en una empresa de comercialización automotriz. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato*
- Bracht Viteri, M. S. (2015). Plan de prevención de riesgos psicosociales y ausentismo laboral en una empresa exportadora de alimentos. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
- Caldas, M., Castellanos, A., & Hidalgo, M. (2014). *Prevención de Riesgos Laborales* (Primera ed.). Madrid: Editex

- Código de trabajo (2005). La comisión de legislación y codificación. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Recuperado de Downloads/Código%20del%20Trabajo%20(1).pdf
- Collantes, M. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. sp: Las rosas: la ley.
- CoPsoQ Iastas 21 (n.d.) Recuperado de <http://www.istas.net/copsoq/>
- Fernández. (2010). La productividad y el riesgos psicosocial o derivado de la organización de trabajo. *Club universitario*. Recuperado de <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf>
- Gil, P. (2012). Riesgo psicosocial trabajo y Salud Ocupacional. *Revista de Peruana de Medicina Experimental y salud Publica*. Recuperado de goo.gl/EAC3KX
- Gómez, F., Cano, A., & Munuera, M. (2016). Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa. *Revista Lusófona de Educação*. 34(3) 1-20. Recuperado de goo.gl/oRLQkT
- González, A., Mateo, P., & González, D. (2003). *Manual para la Prevención de Riesgos Laborales en las Oficinas* (Primera ed.). Madrid: Fundación Confemetal.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de le investigación* (5ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, (2011). Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención, *Cub. Cubana Salud Pública*, 35(4), 34-43. Recuperado de <http://bit.ly/2D8dUI6>

- Menéndez, F., Fernández, F., Llana, F., Vásquez, I., Rodríguez, J., y Espeso, M. (2009). *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales* (Cuarta ed.). Valladolid: pirámide.
- Mertens, (2010). *Investigación y evaluación en educación y psicología: integrando la diversidad. Con métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos.* (3ª ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publicaciones
- Moreno-Zuñiga, P. J. (2015). *Sistema de prevención de riesgos psicosociales en una empresa proveedora de material ferretero.* Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
- Moreno, B. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laborales:* España: pirámide.
- Moncada, S., & Llorens. C. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21, 21(versión 2), 245. Recuperado de [http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual Copsoq 2\(24-07-2014\).pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual Copsoq 2(24-07-2014).pdf)
- Mosquera, R., Castrillón, O. & Parra, L. (2018). Prediction of psychosocial risks in colombian teachers of public schools using machine learning techniques. *Revista de la Universidad Nacional de Colombia.* 7(29), 267-281. Recuperado de goo.gl/TZ3KFM
- OIT. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Género, salud y seguridad en el trabajo, 1, 8.* Recuperado de goo.gl/TVZurW
- Organización Internacional del Trabajo (2004). Panorama Laboral 2004 de América Latina y el Caribe. Oficina regional para América Latina y el Caribe 2004. Recuperado de goo.gl/JrgWCT

- Organizacion Mundial De La Salud (OMS). (1995). *Salud Ocupacional Para Todos, Estrategia Mundial. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Recuperado de goo.gl/nA7XmG
- Pérez, J., Ramos, M., Guevara, P., Tapia, S. & Arias, A. (2017). Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del cantón Pelileo. *Revista de Comunicación de la SEECI*. (43). 135-149. Recuperado de goo.gl/ErBfpp
- Renaut, A. (2003). Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo. *Educación Obrera*, 4(133), 73. <https://doi.org/35995048>
- Rodríguez, I. (2008). Estrés, liderazgo y salud. *Papeles del Psicólogo*, 29, 68-82.
- Rodriguez, M. (2007). El Estrés en el ámbito laboral. *Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral*, (34), 1-15. Recuperado de goo.gl/TnCacp
- Rubio, J. (2015). Instrumentos para la evaluacion de riesgos psicosociales en idioma castellano. *Revista de prevencion integral*, 12(1), 1. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com>
- Sierra, E. (2015), Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles. *Revista de Derecho (Quito)*. 14(24), 73-88. Recuperado de goo.gl/wTtW69
- Villagómez, D. (2019) Análisis de la sintomatología clínica y factores de riesgo psicosociales en el personal de la empresa “Prodegel”. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato*

ANEXOS



Ambato, 9 de enero del 2019

Yo Yazmina Vivina Cruz Melvi con numero de cedula 180331564 Magister en Seguridad e Higiene Ambiental de la Fundación Cultural y Educativa Ambato por medio del presente me permito validar la propuesta denominada "Programa de prevención de Riesgos Psicosociales en una institución Educativa particular de la ciudad d Ambato" desarrollada por la estudiante Pamela Lizbeth Mena Mayorga, estudiante del décimo semestre de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

Una vez analizado el documento considero firmemente que el Programa de prevención de Riesgos Psicosociales cuenta y cumple con los criterios de pertinencia y validez para su aplicación.

Cordialmente

Yazmina Vivina Cruz Melvi

Coordinadora de Talento Humano

180331564





ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO VALIDACIÓN DE PROGRAMA DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el programa de prevención de riesgos psicosociales, que es parte del proyecto de investigación "Programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución educativa particular en la ciudad de Ambato", desarrollado por Pamela Lizbeth Mena Mayorga, estudiante de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores de la Fundación Cultural y Educativa Atenas.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del programa	X		✓		
2	El formato del programa			X		
3	Número de actividades planteadas			X		
4	El programa se adecúa a las características culturales de la población	X		✓		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		✓		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		✓		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	✓		✓		
8	El planteamiento tiene calidad	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		✓		

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Mgs Yasmína J. Ciza Melvi

Empresa: Fundación Cultural y Educativa Ambato - U.E Atenas

Cargo que ocupa: Coordinadora de Gestión de Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 4 años

Ultimo grado académico alcanzado: Magíster

Yasmína Ciza

Firma y sello de la institución





**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO VALIDACIÓN DE PROGRAMA DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el programa de prevención de riesgos psicosociales, que es parte del proyecto de investigación "Programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución educativa particular en la ciudad de Ambato", desarrollado por Pamela Lizbeth Mena Mayorga, estudiante de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores de la Fundación Cultural y Educativa Atenas.

#	Ítem	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del programa					
2	El formato del programa					
3	Número de actividades planteadas					
4	El programa se adecúa a las características culturales de la población					
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios					
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios					
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales					
8	El planteamiento tiene calidad					
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta					

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Silvana Elizabeth Solis Piro

Empresa: Coordinación Zonal 3 TUEC

Cargo que ocupa: Responsable de Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 3 años, 3 meses

Último grado académico alcanzado: Tercer Nivel - Psicología Industrial


 Firma y sellado de la institución.



I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- Mujer
- Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- Menos de 31 años
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en FUNDACION CULTURAL Y EDUCATIVA AMBATO y tus condiciones de trabajo.

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

- Académico
- Administrativo
- Servicios

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

- Gerente Administrativo Financiero
- Rector
- Asistentes Administrativas
- Vicerrector
- Director de Sección
- Jefe Administrativa SGC
- Inspectores
- Contador General
- Coord. Gestion de Talento Humano
- Coord. Marketing y Servicio al Cliente
- Coordinador de Nivel o Area
- Médico
- Analista Logística
- Diseñador Grafico y Web
- Analista Compras y Mantenimiento
- Analista de Sistemas
- Docentes
- Bibliotecario
- Psicólogos
- Especialistas NEE
- Asistente Contable
- Tesorero
- Recepcionista
- Asistente de Transporte
- Docente Auxiliar
- Cajera Facturadora
- Mensajero
- Auxiliares de limpieza, cocina y jardinería
- Administrador Bar - Comedor

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Si, generalmente de nivel superior
- Si, generalmente de nivel inferior
- Si, generalmente del mismo nivel
- Si, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

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

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en FUNDACION CULTURAL Y EDUCATIVA AMBATO?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con FUNDACION CULTURAL Y EDUCATIVA AMBATO?

- Contrato indefinido
- Contrato en tiempo de prueba

10) Desde que entraste en FUNDACION CULTURAL Y EDUCATIVA AMBATO ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Si, una vez
- Si, dos veces
- Si, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana

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

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

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

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para FUNDACION CULTURAL Y EDUCATIVA AMBATO?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

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

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 euros o menos
- Entre 301 y 450 euros
- Entre 451 y 600 euros
- Entre 601 y 750 euros
- Entre 751 y 900 euros
- Entre 901 y 1.200 euros
- Entre 1.201 y 1.500 euros
- Entre 1.501 y 1.800 euros
- Entre 1.801 y 2.100 euros
- Entre 2.101 y 2.400 euros
- Entre 2.401 y 2.700 euros
- Entre 2.701 y 3.000 euros
- Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- Fijo
- Una parte fija y otra variable
- Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tu trabajo requiere que te cañas tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:
¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) si se varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

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

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

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!