



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES Y COMERCIO EXTERIOR

INFORME FINAL DEL PROYECTO

TEMA:

**ANÁLISIS DE CARGA MENTAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN
EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS GADS PARROQUIALES DEL
CARCHI**

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN GESTIÓN DE RIESGOS, MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL**

AUTOR: DARÍO FRANCISCO PONCE CHÁVEZ.

ASESOR: DOCTOR ALVARO PERALTA

IBARRA, MARZO - 2021

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR DE TESIS

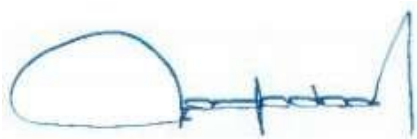
Ibarra, 14 de abril de 2021

Dr. Álvaro Peralta

ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Negocios y Comercio Internacional (ENCI), de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

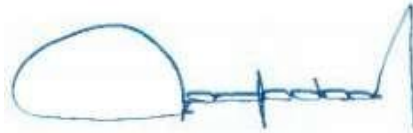


Mgs. Álvaro Peralta Beltrán

C.C.: 1709892713

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):



(f):

Mgs. Álvaro Peralta Beltrán

C.C.: 170989271-3



(f):

Msc. Juan Carlos Canchig Loya.

C.C.: 171354965-5



(f):

Mgs. Carlos Flores Ramos

C.C.:180323992-8

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo (Darío Francisco Ponce Chávez, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 14 de abril de 2021

f): 

Darío Francisco Ponce Chávez

C.C.: 1003632526

AUTORÍA

Yo, Darío Francisco Ponce Chávez, portador de la cédula de ciudadanía N° 1003632526, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del (los) autor (es), y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f):



Darío Francisco Ponce Chávez

C.C.: 1003632526

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: Darío Francisco Ponce Chávez, con CC: 1003632526, autor del trabajo de grado intitulado: “ANÁLISIS DE CARGA MENTAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS GADS PARROQUIALES DEL CARCHI”, previo a la obtención del título profesional de “MAGISTER EN GESTIÓN DE RIESGOS, MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”, en la Escuela de NEGOCIOS INTERNACIONALES Y COMERCIO EXTERIOR.

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

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

Ibarra, 14 de abril de 2021

(f.).....
Darío Francisco Ponce Chávez

C.C. 1003632526

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación con mucho cariño a mi amada esposa Dra. Paola Chiles Rodríguez, quien ha sido mi principal soporte en esta travesía de seguir avanzando en mi formación académica y profesional, del aprendizaje del mar del conocimiento; quien con su apoyo incondicional y su amor ha estado firme en todo momento para lograr esta meta propuesta y que con mucho esfuerzo, gratitud y satisfacción se ha convertido en realidad.

A mi pequeña hija Sophia Ponce Chiles quien se ha convertido en mi motor, mi fortaleza para no desmayar a pesar de las dificultades que se dieron lugar en la terminación de esta investigación.

INDICE

RESUMEN	14
ABSTRACT	15
INTRODUCCIÓN	16
OBJETIVOS	18
HIPÓTESIS	19
Variable independiente	19
Variable Dependiente.....	19
1. ESTADO DEL ARTE	20
Investigaciones internacionales	20
Investigaciones nacionales	22
Fundamentación Legal.....	24
Enfermedad profesional	26
Factores psicosociales.....	27
Carga mental.....	28
Fatiga mental	28
Estrés laboral	29
Síndrome de desgaste ocupacional o burnout.	29
2. MATERIALES Y MÉTODOS	31
2.1. Tipo de estudio.....	31
2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	31
2.3. Métodos	32
2.3.1. Población y muestra	33

2.3.2.	Técnicas e instrumentos.....	33
2.3.3.	Procedimiento	34
2.3.4.	Análisis de datos.....	34
3.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
3.1.	Descripción	36
3.1.1.	Datos sociodemográficos de la población	36
3.1.2.	Niveles de factores de riesgo psicosocial	42
	Tiempo de trabajo (TT).....	45
	Autonomía (AU)	46
	Carga de trabajo	47
	Presiones de tiempos.....	48
	Esfuerzo de atención.....	49
	Cantidad y dificultad de la tarea.....	51
	Demandas psicológicas (DP).....	52
	Variedad / contenido del trabajo (VC).....	53
	Participación / supervisión (PS)	53
	Interés por el trabajador (ITC).....	54
	Desempeño de rol (DR)	55
	Relaciones y apoyo social (RAS)	56
3.1.3.	Presentación resultados de evaluación del síndrome de burnout	56
3.1.4.	Resultados de Síndrome de Burnout / variables sociodemográficas	57
	Sexo.....	58
	Puesto de trabajo.....	58

Edad.....	60
Tiempo de trabajo	61
Estado civil	62
Nivel de estudios.....	63
3.1.5. Niveles de riesgo de estrés laboral	64
3.2. Análisis	65
3.2.1. Análisis entre las dimensiones del factor de riesgo psicosocial por carga de trabajo con los datos sociodemográficos	65
3.2.2. Análisis de relación entre el factor de carga de trabajo y el síndrome de desgaste ocupacional	70
3.2.3. Análisis de relación entre los niveles de estrés laboral y el síndrome de desgaste profesional	70
3.3. Discusión.....	71
3.4. Propuesta de medidas correctivas	74
3.4.1. Medidas para evitar factores de riesgo psicosocial - Carga de Trabajo.....	74
3.4.2. Modelo de demanda - control - apoyo social	75
4. CONCLUSIONES.....	77
5. RECOMENDACIONES	81
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
7. CERTIFICACION ANTIPLAGIO	86
8. ANEXOS	87
Anexo I. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales / método FPSICO 4.0.....	87
Anexo II. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory	103
Anexo III. Cuestionario para la evaluación del estrés - tercera versión.....	104

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables e indicadores	31
Tabla 2. Frecuencias por sexo	36
Tabla 3. Frecuencias por puesto de trabajo.....	37
Tabla 4. Frecuencias por edad	38
Tabla 5. Frecuencias por tiempo de trabajo	39
Tabla 6. Frecuencias por estado civil	40
Tabla 7. Frecuencia por nivel instrucción.....	41
Tabla 8. Perfil valorativo de los factores psicosociales con mayor riesgo en el personal administrativo	44
Tabla 9. Frecuencias del síndrome de Burnout	56
Tabla 10. Frecuencias de agotamiento profesional por variable – sexo.....	58
Tabla 11. Frecuencias de agotamiento profesional por variable - Puesto de trabajo.....	59
Tabla 12. Frecuencias de agotamiento profesional por variable - edad	60
Tabla 13. Frecuencias de agotamiento profesional por variables - tiempo de trabajo.....	61
Tabla 14. Frecuencias de agotamiento profesional por variable – estado civil	62
Tabla 15. Frecuencias de agotamiento profesional por variable – Nivel de estudios.....	63
Tabla 16. Valoración de Estrés Laboral.....	64
Tabla 17. Relación entre la variable - sexo y nivel de riesgo del factor Carga de trabajo	66
Tabla 18. Relación entre la variable puesto de trabajo y el nivel de riesgo del factor Carga de trabajo	67
Tabla 19. Relación entre la variable tiempo de trabajo y el nivel de riesgo del factor Carga de trabajo	68
Tabla 20. Relación entre la variable Edad (años) y el nivel de riesgo del factor Carga de trabajo.....	69
Tabla 21. Relación entre la variable nivel de riesgo del factor Carga de trabajo y el síndrome de Burnout.....	70
Tabla 22. Relación entre la variable Síndrome de Burnout y Nivel de estrés laboral	71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia por sexo	37
Figura 2. Frecuencias por puesto de trabajo	38
Figura 3. Frecuencias por edad.....	39
Figura 4. Frecuencias por tiempo de trabajo.....	40
Figura 5. Frecuencias por estado civil	41
Figura 6. Frecuencias por nivel de instrucción	42
Figura 7. Valoración por factores de riesgo psicosocial.....	43
Figura 8. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Tiempo de trabajo.....	45
Figura 9. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Autonomía.....	46
Figura 10. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Carga de trabajo	47
Figura 11. Ítem 23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?	48
Figura 12. Ítem 24 ¿la ejecución de tu tares te impone trabajar con rapidez?.....	48
Figura 13. Ítem 25 ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?.....	48
Figura 14. Ítem 21. A lo largo de la jornada ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?.....	49
Figura 15. Ítem 22. En general, ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?.....	49
Figura 16. Ítem 27. ¿Debe atender a varias tareas al mismo tiempo?.....	49
Figura 17. Ítem 30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?.....	50
Figura 18. Ítem 31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?.....	50
Figura 19. Ítem 32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	50
Figura 20. Ítem 4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo de horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?.....	51
Figura 21. Ítem 26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:	51

Figura 22. Ítem 28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?.....	51
Figura 23. Ítem 29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	52
Figura 24. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Demandas psicosociales	52
Figura 25. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – variedad / contenido del trabajo	53
Figura 26. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Participación / supervisión.....	54
Figura 27. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Interés por el trabajador	54
Figura 28. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Desempeño de Rol.....	55
Figura 29. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Relaciones y apoyo	56
Figura 30. Valoración general de indicios de Burnout	57
Figura 31. Porcentaje de agotamiento profesional por variable - sexo	58
Figura 32. Porcentaje de agotamiento profesional por variable – puesto de trabajo	59
Figura 33. Porcentaje de agotamiento profesional por variable – Edad.....	60
Figura 34. Porcentaje de agotamiento profesional por variable – Tiempo de trabajo	61
Figura 35. Porcentaje de agotamiento profesional por variable – Estado civil	62
Figura 36. Porcentaje de Agotamiento profesional por variable – Nivel de estudios.....	63
Figura 37. Valoración de los niveles de estrés laboral	65
Figura 38. Modelo de demanda - control - apoyo social	76

RESUMEN

El presente trabajo de titulación se realizó en los GADs Parroquiales de la provincia del Carchi con el objetivo de analizar la carga mental como factor de riesgo psicosocial en el personal administrativo, mediante aplicación de cuestionarios previamente validados de escala para determinar la relación entre carga mental y el agotamiento profesional, debido a que los funcionarios deben procesar alta cantidad de información durante su jornada laboral de trabajo que demanda de habilidades mentales como memoria, concentración, atención, toma de decisiones entre otras; para lo cual se hizo una evaluación del factor de riesgo psicosocial al personal administrativo de los GADs Parroquiales del Carchi entre presidentes, vocales y secretarios tesoreros y técnicos de proyectos dando una población universo de 156 funcionarios públicos por lo que se aplicó el procedimiento probabilístico del muestreo aleatorio y se obtuvo una muestra representativa de 50 servidores públicos quienes fueron evaluados.

Los instrumentos que se utilizaron fueron: cuestionario de factores psicosociales Fpsico 4.0, con la incorporación de variables sociodemográficas como edad, sexo, nivel de estudio, puesto de trabajo, antigüedad en el puesto, estado civil; cuestionario de Maslach Burnout Inventory y un cuestionario desarrollado por la Universidad Javeriana de Colombia, para evaluación del estrés tercera versión en el anexo 1. Los resultados demuestran que un 52% y 14% del personal presenta riesgo psicosocial muy elevado y elevado debido a la carga mental en su trabajo, dado por las siguientes dimensiones: presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea. Finalmente se determinó que existe una correlación significativa entre el factor de riesgo psicosocial de carga mental con el agotamiento profesional del personal administrativo de los GADs parroquiales del Carchi.

Palabras clave: carga mental, agotamiento profesional, factor de riesgo psicosocial, Fpsico 4.0

ABSTRACT

The present degree work was carried out in the Parish GADs of the province of Carchi with the aim of analyzing the mental load as a factor of psychosocial risk in administrative staff, by applying previously validated questionnaires of scale to determine the relationship between mental workload and professional exhaustion, because officials must process a high amount of information during their working day that demands mental skills such as memory, concentration, attention, decision-making among others; for which a psychosocial risk factor assessment was made to the administrative staff of the Carchi Parish GADs among presidents, members and treasure secretaries giving a universe population of 156 public officials so the probabilistic procedure of random sampling was obtained a representative sample of 50 public servants who were evaluated.

The instruments used were fpsico 4.0 psychosocial factor questionnaire, with the incorporation of sociodemographic variables such as age, gender, level of study, job, seniority in the position, marital status; Maslach Burnout Inventory questionnaire and a questionnaire developed by the Javeriana University of Colombia, for stress assessment third version in Annex 1. The results show that a % of staff have high psychosocial risk due to the mental load on their work, given by the following dimensions: time pressures, attention effort, quantity and difficulty of the task. Finally, it was determined that there is a significant correlation between the psychosocial risk factor of mental load with the exhaustion profession of the administrative staff of the parish GADs of the Carchi.

Key words: mental load, professional exhaustion, psychosocial risk factor, Fpsico 4.0

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el COOTAD (Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización) en su artículo 63. Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera, cuyo fin es promover el desarrollo equitativo, solidario y sustentable del territorio, la integración y participación ciudadana, así como el desarrollo social y económico de la población; por lo que estos GADs cuenta con personal administrativo entre presidente, vocales y secretarios- tesoreros, quienes realizan tareas de carácter administrativo dentro de una jornada de 8 horas diarias, que se requiere de destrezas y habilidades mentales como memoria, concentración, atención, entre otras, para llevar a cabo procesos de análisis de información durante toda la jornada de trabajo frente a un computador. Con base al artículo de la revista Latino-Americana de Enfermagem, se define la carga mental como “la interacción entre las demandas cognitivas de la tarea (memoria y atención), las características de la persona (nivel educativo y autoeficacia) y las características de la situación (presión temporal)” (Ceballos-Vásquez et al., 2015); es decir, en tareas que demanda de mayor esfuerzo intelectual sobre el esfuerzo físico.

La carga de trabajo mental ha ido adquiriendo relevancia en estos tiempos, debido al desarrollo de nuevas tecnologías, en donde se va reduciendo la carga de trabajo físico, pero incrementando la necesidad de ocupación de las habilidades mentales de una persona para el análisis de información y toma de decisiones en las actividades del puesto de trabajo.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), los efectos psicosociales como la depresión y la ansiedad, a causa de factores de riesgo psicosocial, como alta responsabilidad, inseguridad en el empleo, relaciones interpersonales, carga de trabajo mental y física entre otras, se ha estimado que afecta anualmente a la economía mundial en 1 billón de dólares en pérdidas productivas. Cifras que nos indican un estado de alerta, para lo cual es necesario gestionar adecuadamente el riesgo psicosocial para la promover la salud metal en el lugar de trabajo y prevenir o minimizar los efectos dañinos de este riesgo; que influye en salud mental

de los trabajadores, que son la fuerza de trabajo necesaria para el alcanzar los objetivos institucionales.

Según la OMS en el año 2019 mediante la celebración de la 72ª Asamblea Mundial de la Salud, se estableció el reconocimiento del síndrome de desgaste profesional como parte de problemas asociados con el empleo y desempleo, es el resultado de la importancia que va tomando los riesgos psicosociales de origen laboral, en vista que conforme a la nueva versión de calificaciones de enfermedades (CIE-11) que entrará en vigencia a partir de enero de 2022, donde se incluye el burnout en el capítulo 24 con la codificación QD85 (Síndrome de desgaste ocupacional), con el objeto de facilitar el diagnóstico y prevención a los profesionales de la seguridad y salud.

De acuerdo con el estudio realizado por Herrera en el 2018, sobre la carga mental en los trabajadores administrativos y operarios de una empresa de acabados textiles y medidas de control en Ecuador, se aplicó el método FPSICO 3.1 para su evaluación, en el que los resultados indican que un 33% del personal administrativo presentó carga mental con riesgo muy elevado y un 33% presentó riesgo moderado, que se asocia a subfactores como presión de tiempos, esfuerzo de atención; la cantidad y dificultad de la tarea (Herrera Cevallos, 2018)

En el ámbito nacional la legislación ecuatoriana, la Constitución de la República del Ecuador, Resolución 20 – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Minero, Acuerdo Ministerial MDT - Nro. 0082 y Resolución No. C.D. 513, así como también la normativa internacional como el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, establecen que todo trabajador o servidor público deberá realizar sus actividades en un ambiente y condiciones trabajo seguras que garantice su bienestar físico, mental y social, así como también implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, promoviendo siempre la seguridad y salud para las instituciones públicas y privadas.

El desarrollo del trabajo de titulación se ha enfocado por demostrar la relación de la carga mental con los posibles efectos perjudiciales de carácter psicológico, psicosomático y psicosocial que afectan al desempeño y desarrollo de las actividades de sus empleados y en si a su salud mental; para prevenir que en el personal administrativo de los GADs parroquiales

se presenten casos de agotamiento profesional que podría representar ausentismos, indemnizaciones, sanciones de responsabilidad patronal por incumplimiento de la normativa legal y la falta de gestión de riesgo psicosocial.

El trabajo en el capítulo I Estado del Arte se describe los fundamentos teóricos en el que encuentra sustentado el presente estudio de investigación, los aspectos abordados se corresponden directamente con el factor de riesgo psicosocial de carga mental y su relación con el síndrome de desgaste ocupacional, realizando un estudio y análisis de investigaciones y normas jurídicas que existen a nivel internacional y nacional sobre la prevención del riesgo psicosocial, para argumentar con mayor precisión en cuanto al proyecto realizado.

En el capítulo II, se refiere la metodología de la investigación, en la que se ha descrito el enfoque, diseño, métodos, técnicas e instrumentos utilizados en la realización del estudio para lograr los objetivos establecidos en el presente trabajo de titulación.

En el capítulo III, se menciona sobre la discusión de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la metodología de la investigación que fueron analizados mediante procedimientos estadísticos para describir las conclusiones finales sobre la carga mental y el agotamiento profesional en el personal administrativo; para finalizar con las recomendaciones sobre el objeto de estudio con base a los resultados logrados para posteriores investigaciones.

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la carga mental como factor de riesgo psicosocial en el personal administrativo de los GADS parroquiales del Carchi, mediante aplicación de cuestionarios previamente validados de escala para determinar la relación entre carga mental y el agotamiento profesional.

Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales que están presentes en el personal administrativo de los gobiernos parroquiales con la aplicación de la evaluación de factores psicosociales del INSHT (FPSICO 4.0).
- Conocer los niveles de carga mental mediante el análisis de indicadores de carga de trabajo de la evaluación de factores psicosociales del INSHT (FPSICO 4.0) en el personal administrativo.
- Establecer el nivel de agotamiento profesional en el personal administrativo mediante la aplicación de cuestionario de Maslach Burnout Inventory.
- Evaluar el nivel de estrés del personal administrativo mediante la aplicación del cuestionario desarrollado por la Universidad Javeriana de Colombia
- Desarrollar una propuesta de medidas correctivas para los servidores públicos con carga mental.

HIPÓTESIS

La alta carga mental causa agotamiento profesional en el personal administrativo.

Variable independiente

Carga mental

Variable Dependiente

Agotamiento profesional

1. ESTADO DEL ARTE

El análisis de estado de arte en el presente trabajo de titulación se basa sobre las investigaciones que se han realizado en el ámbito internacional, nacional y local sobre los factores de riesgo psicosocial, carga de trabajo mental y su relación con el agotamiento profesional en personal administrativo, que justifican el desarrollo del presente estudio.

Investigaciones internacionales

Para el análisis de investigaciones desde el enfoque internacional se toma como referencia el estudio realizado por Pulido en el 2015 en Colombia, cuyo objetivo fue describir los factores psicosociales laborales, mediante una revisión de 52 artículos teórico y empíricos recopilados de varias bases de datos entre las cuales se menciona EBSCO, Proquest, PubMed, Scielo y entre otras. Los resultados obtenidos en este estudio demuestran que el 44,7 % de las investigaciones se centraron en personal de la salud especialmente en enfermeras y médicos de varias especialidades, un 23,7% realizadas con población mixta de trabajadores y un 18,4 % se lo ha realizado con educadores universitarios, educación básica y secundaria. Además de que la categoría más investigada fue los riesgos psicosociales como acoso laboral y síndrome de burnout, con un 81,6 % de las referencias bibliográficas. Las conclusiones mencionan que uno de los hallazgos, fue los factores psicosociales intralaborales que más frecuente se mencionan es la carga de trabajo, los problemas en las relaciones interpersonales y el acoso laboral; y además que uno de los efectos psicosociales más estudiados es el síndrome de agotamiento profesional, debido a niveles importantes de prevalencia asociados a factores de riesgo como la carga laboral, excesivo número de horas de trabajo y problemas en la definición del rol y remuneración (Pulido, 2015).

Por otra parte en el estudio realizado por Khandan en el 2015 en Irán, sobre la carga de trabajo y su relación con el agotamiento del trabajo en personal administrativo, donde su objetivo era determinar los niveles de agotamiento laboral y las relaciones con la carga de trabajo, la recopilación de datos fue hecha a una muestra de 242 empleados administrativos de la universidad de Ciencias Médicas de Kermanshah con el consentimiento informado respectivo; datos que fueron recolectados a través de instrumentos como: cuestionario de Maslach

Burnout Inventory, el índice de carga de tareas NASA-TXL (Task Load Index) y un cuestionario demográfico. Los resultados de este estudio demuestran lo siguiente: con relación a aspectos demográficos el agotamiento laboral fue más significativo en el personal que poseía diploma con respecto quienes tenían licenciatura y maestría en ciencias o superior; sin embargo se determinó que las mujeres quienes representaban el 60.30% de los encuestados tenían más agotamiento emocional que los hombres (39,70%); y por el contrario los hombres tenían mayor despersonalización que las mujeres; de los participantes el agotamiento de trabajo no fue distinto entre quienes estaban solteros o casados; en cuanto a la carga de trabajo determina de manera general que los niveles de carga de trabajo eran altos entre los empleados administrativos, pero en las sub escalas de rendimiento, esfuerzo y demanda mental los niveles fueron moderados; mediante la correlación de Pearson se demostró que el agotamiento del trabajo tenía una correlación positiva con la carga de trabajo. Finalmente se concluye que a pesar de una prevalencia baja de agotamiento laboral, los resultados indicaron que hay una correlación significativa en la carga de trabajo y el síndrome de desgaste ocupacional, por lo que para prevenir o disminuir el agotamiento profesional es necesario tener bajos niveles de carga trabajo (Khandan, 2015).

En el documento desarrollado por la OIT en el año 2016, indica que en Europa el 25 % de los trabajadores han experimentado estrés relacionado con el trabajo durante la jornada de trabajo o la mayor parte de este. Además, describe que, en América, según una encuesta realizada, demuestra que del 12 al 16% de las personas encuestadas declararon haber sentido tensión, del 9 a 13% manifestó tristeza o depresión como consecuencia de las condiciones de trabajo. Mientras que en países como Argentina los resultados demuestran que un 26.7 % de los trabajadores sufrían de carga mental, causado por un trabajo excesivo; en Chile y Colombia estudios describen que alrededor del 27% de los trabajadores informaron que el estrés y la depresión estaban presentes en las organizaciones, (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por medio de la investigación realizada por Diaz y Gomez en el 2016, acerca del síndrome de burnout en Latiamérica entre 2000 y 2010, mediante una revisión sistemática de 89 estudios publicados en 12 países de latino américa obtenidos de varias bases de datos como Ebsco,

Redalyc, Scielo y Google Academico. Por lo tanto, se demuestran los resultados siguientes, que la frecuencia del síndrome de desgaste ocupacional se encuentra instaurado en República Dominicana 1%, Bolivia 1%, Uruguay 2%, Costa Rica 2%, Cuba 2%, Chile 7%, Argentina 11%, Brasil un 18%, México 25%, Colombia 25%. Concluyendo que el síndrome de agotamiento ocupacional es una enfermedad que está tomando mayor importancia y seriedad en Latinoamérica; estableciendo lineamientos legales para asumir adecuadamente la gestión de los riesgos psicosociales, que afectan negativamente a la salud de la población trabajadora. (Díaz & Gómez, 2016).

Investigaciones nacionales

Con respecto a estudios nacionales relacionados al trabajo de titulación, se hace referencia a la investigación desarrollada en la Universidad de Ambato en el año 2019, con el propósito de evaluar la carga mental y la fatiga mental en los docentes de la universidad antes mencionada, a través del método NASA-Task Load Index (TLX), con base a la Norma NTP 544 y un cuestionario validado para evaluar la fatiga mental normal y crónica; además se considera la aplicación del método en dos quincenas. Los resultados afirman que un 68% de personas están expuestas a carga mental, así mismo menciona que en la primera quincena existe carga mental por encima del 45% y en la segunda quincena este factor de riesgo psicosocial supera el 69% del personal encuestado y en lo que respecta a fatiga mental como resultado de la aplicación de la herramienta de evaluación indica que en la primera quincena un 33% presenta cansancio, 17% irritabilidad, 13% organización y diseño del puesto de trabajo, 11% ansiedad, insomnio 8%, y un 6% correspondiente a pérdida de atención, mareos, bajo rendimiento; y en la segunda quincena se determinan los siguientes datos: pérdida de atención 16%, mareos 16%, bajo rendimiento 16%; insomnio 15%, ansiedad 14%, cansancio 12%, irritabilidad 10% y organización y diseño del puesto de trabajo 1%. Se concluye finalmente que la carga mental a la que se encuentran expuestos el personal docente de la Facultad de Ciencia e Ingeniería de Alimentos de la universidad de Ambato incide en la fatiga mental. (Rea Hinojosa et al., 2019)

De acuerdo con el estudio realizado por Carrillo en el 2018, en cuanto al objetivo planteado para determinar la relación entre la carga mental y la incidencia del Burnout en los servidores

públicos de Atención Ciudadana en el GAD Municipal de Ambato. La investigación fue aplicada a una muestra de 110 empleados de atención ciudadana; los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario para determinar los niveles de carga laboral constituido por 22 ítems sobre factores más relevantes sobre de este factor de riesgo psicosocial y el test Maslach Burnout Inventory para identificar si los encuestados tiene algún nivel del síndrome de desgaste ocupacional. Los resultados obtenidos indican que un 93.36% del personal encuestado considera que en su área de trabajo mantienen un alto índice de desgaste mental y solo el 3.64% mantiene un nivel medio; del segundo instrumento aplicado su análisis indica que el 90% del personal de atención al público tiene un índice alto que padece de burnout y el 10% se ubica en un nivel medio de sufre de desgaste profesional. Por otra parte, en el estudio se demuestra que 49 empleados corresponden al área administrativa en donde, el 83.66% registra un alto índice de síndrome de burnout y el 14.34% restante registra un nivel medio. Así mismo 27 empleados pertenecen al área de la Dirección de tránsito, transporte y movilidad de los cuales el 100% tienen un nivel de riesgo alto de experimentar el síndrome de desgaste ocupacional. Y por último de 34 empleados que corresponden al Registro de Propiedad, los datos demuestran que un 91.17% registra nivel alto del síndrome de burnout, mientras que el 8.82% resulto con un nivel medio. Mediante el modelo de regresión lineal, se comprueba que la variable “carga de trabajo” resulta ser significativa para la variable dependiente “síndrome de burnout”, siendo esta positiva y moderada. En conclusión se establece que a medida que la carga laboral en los servidores públicos de atención ciudadana del GADMA se incrementa, ésta incide en la probabilidad de sufrir el síndrome de burnout (Carrillo Ruiz, 2018).

Siguiendo la línea de investigación relacionada a esta problemática sobre la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud física, mental y social de los trabajadores, se refleja la influencia de un sin número de elementos en cuanto a los avances industriales, la globalización, la tecnología que avanza rápidamente, lo que implica de nuevos retos y circunstancias que normalmente estarían superando los límites de las destrezas y habilidades de los trabajadores, lo que exige estar siempre actualizado y capacitado para adaptarse a cambios a fin de cumplir con los nuevos retos globales.

Fundamentación Legal

La presente investigación tendrá sustento en la normativa legal internacional y nacional.

Con base en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, Decisión 584 (2004) menciona en el artículo 11 que:

En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador en su el artículo 425 establece que:

El orden jerárquico de aplicación de las normas define la jerarquía será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; leyes orgánicas; leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Así mismo la carta máxima constitucional del Ecuador, establece en su artículo 326, numeral 5 que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio

que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De acuerdo con el Código de Trabajo en los artículos 3, 4 y 7 se determina que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, de tal manera que se debe garantizar el cumplimiento de los mismos y la aplicación de las normas en materia laboral se realizará en sentido más favorable para los trabajadores.

Todo persona que trabaja en una institución pública, se denomina servidor público; en la presente investigación se ha enfocado al personal administrativo de los gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi, quienes se encuentra amparados bajo la normativa de la Ley de Orgánica de Servicio Público y su reglamento, en la cual se establece los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos; así como también a desarrollar sus actividades en un ambiente y condiciones de trabajo adecuadas, promoviendo siempre el bienestar físico, mental y social de las personas.

En la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 23 afirma:

Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010)

Por otra parte, en el Reglamento a la ley orgánica del servicio público se manifiesta lo siguiente:

Art. 228.- De la prestación de los servicios. - Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios.

Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2011)

También se establece en el Acuerdo Ministerial MDT - Nro. 0082. Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, 2017, sobre la implementación de mecanismos en cuanto a la prevención de los riesgos psicosociales tanto para empresas públicas como privadas.

De igual manera se establece algunas definiciones y conceptos como parte de este estudio que se han sido tomado de varias fuentes que nos permita comprender de manera más clara términos que hacen referencia al problema inicialmente planteado.

Enfermedad profesional

“Son las afecciones agudas y crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad” (Código de trabajo, 2018, Art.349).

Cabe señalar que conforme lo determina el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, en el Manual Calificación de la discapacidad. (2018):

La valoración de las enfermedades mentales se realizará con base en los criterios diagnósticos mencionados en los sistemas de clasificación mundialmente aceptados CIE 10 /11, DSM IV TR, DSM 5 TM. Teniendo como referencia estos manuales, los trastornos psicopatológicos susceptibles de valoración son:

- Trastornos mentales orgánicos y neurocognitivos.
- Espectro de la esquizofrenia y otros trastornos psicóticos
- Trastornos bipolares
- Trastornos depresivos.
- Trastornos obsesivo–compulsivos.
- Trastornos de estrés postraumático (enfermedad profesional)
- Trastorno alimentario.
- Trastornos de personalidad.

Factores psicosociales

Este concepto de acuerdo con el Comité mixto OIT/OMS (citado en NTP 926, 2012) lo define como: “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (p. 1)

Podemos mencionar que los factores psicosociales comprenden tres grandes grupos los Intralaborales, extra laborales e individuales, donde su interacción genera un sinnúmero de riesgos psicosociales en el ambiente laboral, donde su severidad y consecuencia dan lugar a enfermedades o daños a la salud física, mental y social en la población trabajadora de una empresa público o privada.

Asimismo en una investigación realizada por la OIT en el 2016, menciona que los factores de riesgo psicosocial que pueden causar afecciones como estrés, fatiga mental, síndrome desgaste ocupacional, son aquellos que se denomina como peligros psicosociales, aquellas interacciones del ambiente de trabajo, contenido del trabajo, condiciones de la organización y

las capacidades, intereses y la cultura de cada trabajador, que pueden influir en el rendimiento y la satisfacción laboral en el puesto de trabajo.(OIT, 2016)

Carga mental

Existe un sinnúmero de definiciones en cuanto a la carga mental, partiendo desde el punto de las exigencias laborales, nivel de dificultad de las tareas y tiempos para ejecutar las tareas; además que va de la mano de las capacidades y destrezas mentales, cognitivos e intelectuales de las personas para responder a las exigencias y demandas en el puesto de trabajo. González (2015) define:

La carga mental es un conjunto de influencias, ejercidas por factores externos e internos y que afectan al trabajador mentalmente, produciendo efectos a corto y a largo plazo. Entre los elementos que influyen tenemos: exigencias laborales, condiciones ambientales, factores sociales y de la organización. (p. 637)

Los factores psicosociales como la carga mental desencadenan efectos adversos en la salud y bienestar de los trabajadores entre los cuales podríamos mencionar los siguientes:

Fatiga mental

Para Herrera (2018): “La consecuencia más directa de la carga mental de un trabajo es la fatiga, que aparece cuando, para realizar una tarea, el trabajador debe hacer un esfuerzo (mental o intelectual) prolongado, al límite de sus capacidades” (p. 24).

Por ende fatiga mental se relaciona directamente con la carga mental que se ejerce durante un tiempo para el cumplimiento de las funciones tareas que debe desempeñar durante una jornada de trabajo, que se va acumulando hasta que la capacidad de recuperación por el cansancio de vuelve más difícil o tardía, hasta convertirse en una fatiga crónica, para Duarte (como se citó en Rea et al, 2019) “la fatiga mental puede derivar en: menos atención, síntomas de cansancio, menor rendimiento, irritabilidad, ansiedad, insomnio, mareos” (p. 6).

Estrés laboral

Para definir el estrés laboral González (2015) los define como:

Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, afecta a millones de trabajadores a nivel mundial, tanto en el sector público como privado; por lo que se lo define como “un estado de tensión y malestar”, inducido por estímulos externos e internos que perturban el equilibrio psíquico y biológico. (p 645-646)

Por su parte Uribe (2016) manifiesta: “El estrés se considera como un síndrome general de adaptación, el cual es importante para la supervivencia del ser humano, por lo que es necesario contar con la capacidad psicofisiológica para estar alerta ante cualquier peligro emitente” (p. 55)

El termino estrés laboral, tiene que ver directamente con el nivel de presión en un ambiente laboral, ante las exigencias de cumplimiento de actividad asignadas, donde los factores de riesgo psicosocial “carga mental” entre otras generan un estado de malestar en el trabajador, que pueden causar desequilibrios biológicos, psicológicos y sociales.

Síndrome de desgaste ocupacional o burnout.

Para Cafferata (como se citó en Balbin, 2018) explicó que: “El punto máximo de estrés laboral es enfermizo, crónico y tiene nombre: el síndrome de Burnout. Este síndrome afecta principalmente a médicos, profesores y trabajadores con bastante contacto con el público” (p.17). Para la especialista este síndrome se relaciona directamente con la ansiedad y depresión que afecta en el individuo a su estado emocional anímico pudiendo somatizar y desencadenar patologías. Además de que, si un trabajador llegara a desarrollar este síndrome de agotamiento psíquico, tardaría alrededor de seis meses para su recuperación lo que repercute directamente en la productividad de las empresas.

Por otro lado, Neffa (2015) manifiesta que:

El burnout ha sido considerado como un distrés crónico que se mantiene en el tiempo, y sería consecuencia de la fatiga, del vaciamiento o agotamiento emocional que da lugar a un cinismo caracterizado por la despersonalización, la deshumanización y el distanciamiento, y una pérdida del sentimiento de realización personal por las dificultades encontradas para ser competente y eficaz (p.319)

De acuerdo con las definiciones planteadas se podría decir que es un tipo de estrés que se desencadena con el tiempo y el resultado de la tensión mental, donde la personas empieza a tener afecciones a la salud mental como agotamiento emocional, ansiedad, depresión, perdida del sentimiento realización e incluso podría desarrollar algún tipo de adicciones entre otras patologías físicas, mentales y sociales.

Se ha podido determinar tres dimensiones del síndrome de burnout como es el agotamiento emocional, que se caracteriza por la pérdida o disminución de su estado de ánimo físico y psíquico, baja en sus capacidades emociones para asumir las tareas diarias, se percibe que no se puede continuar en niveles óptimos de desempeño laboral; el segundo aspecto de se considera la despersonalización o cinismo, que se presenta con actitudes y sentimientos negativos hacia lo que nos rodea como situaciones, personas, objetos; y la última dimensión se denomina sentimiento de realización personal el cual se manifiesta con el sentimiento de baja autoestima de no alcázar su mejor desempeño en el trabajo, deterioro de la satisfacción personal consigo mismo sobre los resultados alcanzados.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo de estudio

El tipo de investigación para el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y según su alcance es transversal descriptivo y correlacional, ya que está basado en la evaluación de la variable independiente de carga mental y la variable dependiente agotamiento profesional, mediante un análisis de datos que resultaron de la aplicación de herramientas de recopilación de datos estadísticos en un determinado momento sobre riesgos psicosociales, en cual se definieron las características de los individuos del presente estudio y a los materiales necesarios con la finalidad de conocer la relación que existe entre la carga mental y el agotamiento profesional.

2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables

Una de las variables de la investigación es la carga mental considerando como el nivel de información que deben procesar los servidores públicos de los GAD Parroquiales durante su jornada de trabajo; además para su evaluación se consideró las siguientes dimensiones como son: presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea. También otra de las variables que se ha considerado es el desgaste profesional, que es el resultado o el efecto relacionado a niveles de carga mental al que pudo estar expuestos el personal administrativo. Que, sin embargo, se da como resultado por el nivel de estrés laboral que ha sufrido el individuo en su puesto de trabajo.

Tabla 1. *Variables e indicadores*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Independiente: Carga mental	Se entiende como las exigencias laborales, nivel de dificultad de las tareas y tiempos para ejecutar las tareas durante una jornada de trabajo; además que va de la mano de las capacidades y destrezas	Aplicación de cuestionario Fpsico 4.0 conformado por 44 preguntas, de forma que el número de ítems asciende a 89 según	Presión de tiempos.	Tiempo asignado a la tarea Ritmo de trabajo

	cognitivas e intelectuales de las personas para responder a los requerimientos y demandas de las funciones asignadas.	el manual		Rapidez en ejecución de tareas
			Esfuerzo de atención	Atención sobre múltiples tareas
				Nivel de atención
				Cantidad de trabajo
			Cantidad y dificultad de la tarea	Dificultad del trabajo
				Trabajo fuera de horario habitual.
Dependiente: Desgaste profesional	Es el resultado del estrés propio de las organizaciones, en el que las exigencias, la presión del trabajo y otros elementos ocasionan en el individuo síntomas relacionados al cansancio físico y mental, bajo nivel de atención, decaimiento.	Aplicación de test Maslach Burnout Inventory que consta de 22 ítems	Agotamiento profesional	Nivel de valoración de los indicadores propios del test: bajo, medio, alto
Autoría propia				

2.3. Métodos

Para el estudio se ha utilizado el método hipotético- deductivo, ya que mediante el planteamiento de una hipótesis inicial y la utilización de análisis estadístico se pretende demostrar si la variable carga mental causa desgaste profesional en el personal administrativo de los gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi. La cual será comprobada con la obtención de los resultados finales de la investigación de campo.

2.3.1. Población y muestra

La presente investigación se aplicó en la provincia del Carchi, al personal administrativo entre presidentes, vocales, secretarios-tesorero y técnicos de proyectos que trabaja en los 26 gobiernos parroquiales en el 2020, con una población universo de alrededor de 156 personas. Sin embargo, para seleccionar la muestra se aplicó el procedimiento probabilístico denominado muestreo aleatorio simple que consiste en elección al azar donde todos los elementos de la población tengan la misma posibilidad de ser elegidos, mediante la aplicación de la fórmula para población finita, asumiendo como margen de error un 5% y un nivel de confianza de 95%, por lo que se obtuvo una muestra de 50 individuos.

2.3.2. Técnicas e instrumentos

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta para obtener la información necesaria para validar o refutar la hipótesis planteada mediante la aplicación de los cuestionarios previamente validados de escala como instrumentos para recolección de datos o información relevante de la muestra objeto de estudio, considerando como fuente de recolección primaria ya que la información se recopilará de los funcionarios de los diferentes GADs parroquiales de la provincia del Carchi.

Entre los instrumentos con escala de Likert que fueron utilizados para la evaluación de la carga mental, previamente con autorización de consentimiento informado son: basado en el cuestionario de factores psicosociales Fpsico 4.0 conformado por 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de manera que el número de ítems asciende a 89 según el manual, además que permite la incorporación de datos sociodemográficos y laborales que comprende edad, sexo, nivel de estudios, puesto de trabajo, antigüedad en el puesto, estado civil y la institución a la que pertenece. Otro de los cuestionarios aplicados fue el test Maslach Burnout Inventory que consta de 22 ítems, con el objeto de medir tres aspectos del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Y por último la aplicación de un cuestionario desarrollado por la universidad Javeriana de Colombia, para evaluación del estrés tercera versión en el anexo 3, que se compone de 31 preguntas.

2.3.3.Procedimiento

En el presente estudio después de haber definido la población objeto de la investigación, con una muestra representativa de 50 funcionarios administrativos de gobierno parroquiales, se establece, de los instrumentos antes mencionados se procede a su estructuración a través de herramientas tecnológicas, en la que se elabora además un documento electrónico para determinar el consentimiento informamos sobre la evaluación de riesgo psicosocial, en el que cada uno de los funcionarios libre y voluntariamente aceptaron la aplicación de los tres instrumentos para obtener la información necesaria para alcanzar los objetivos de la presente investigación.

Los cuestionarios fueron enviados vía electrónica a los correos electrónicos de los funcionarios, mismos que fueron facilitados por la Asociación de Gobierno Parroquiales del Carchi, lo que facilito la comunicación con cada uno de ellos, quienes fueron informados previamente sobre la investigación que se está llevando a cabo antes de remitir por los medios digitales los siguientes documentos: consentimiento informado, cuestionario de factores psicosociales Fpsico 4.0, test Maslach Burnout Inventory y cuestionario de evaluación del estrés tercera versión.

Es importante mencionar que los datos personales de los funcionarios y los resultados de la aplicación individual de los instrumentos de investigación, en ningún momento serán difundidos o publicados durante las fases del proceso del estudio, garantizando así el derecho a la confidencialidad de la información personal.

2.3.4.Análisis de datos

Una vez recolectada la información requerida, posterior se efectuó una base de datos en una hoja electrónica de Microsoft Excel clasificando según variables establecidas en la operacionalización de variables para el análisis de la información; además se evaluó con la aplicación informática del FPSICO 4.0 para el cálculo de las dimensiones psicosociales para obtener resultados que fueron representados gráficamente (barras estadísticas, pasteles estadísticos, entre otros). Una vez clasificado la información, se procedió con una revisión

para verificar si la información recopilada es oportuna, posterior se tabula pregunta por pregunta, para luego definir porcentajes de los datos obtenidos y finalmente se hace una representación mediante gráficos para el análisis de los resultados.

Una vez analizado toda la información sobre la variable independiente de estudio la carga mental y la variable dependiente el desgaste profesional, se estableció una última etapa para establecer su nivel de relación mediante la aplicación de la prueba de CHI cuadrado y el coeficiente V de Cramer.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Descripción

En la presente investigación el análisis de la carga mental como factor de riesgo psicosocial en el personal administrativo de los GADS parroquiales del Carchi, se optó mediante cuestionarios de riesgo psicosocial como técnica de recolección de datos tales como: el cuestionario de factores psicosociales Fpsico 4.0, el test Maslach Burnout Inventory y la aplicación del cuestionario desarrollado por la universidad Javeriana de Colombia, para evaluación del estrés tercera versión en el anexo 1.

3.1.1. Datos sociodemográficos de la población

A continuación, se muestra la distribución de variables por sexo, puesto de trabajo, edad, estado civil, tiempo de trabajo en la institución que actualmente labora y nivel de instrucción, mediante gráficos de distribución de la población investigada.

Sexo

Tabla 2. *Frecuencias por sexo*

Sexo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Masculino	23	46%
Femenino	27	54%
Total	50	100%

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0
Autoría propia

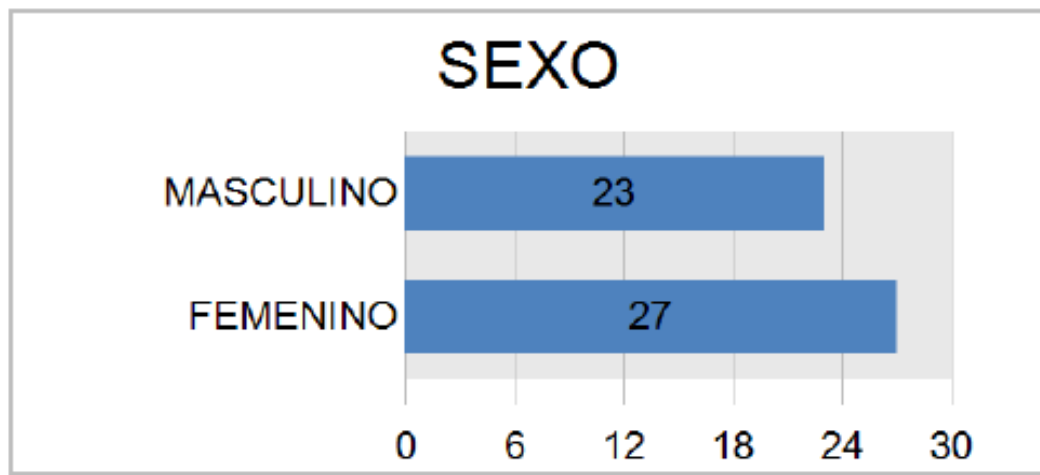


Figura 1. Frecuencia por sexo

Fuente: Informe agrupado de resultado- evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 54% de la población objeto de estudio es decir 27 funcionarios son de sexo femenino y el 46 % o 23 servidores públicos corresponde al sexo masculino de un total de 50 encuestados.

Puesto de trabajo

Tabla 3. Frecuencias por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Asistente administrativo	7	14%
Secretario – tesorero	22	44%
Técnico de proyectos	7	14%
Presidente	5	10%
Vocal Principal	9	18%
Total	50	100%

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0
 Autoría propia

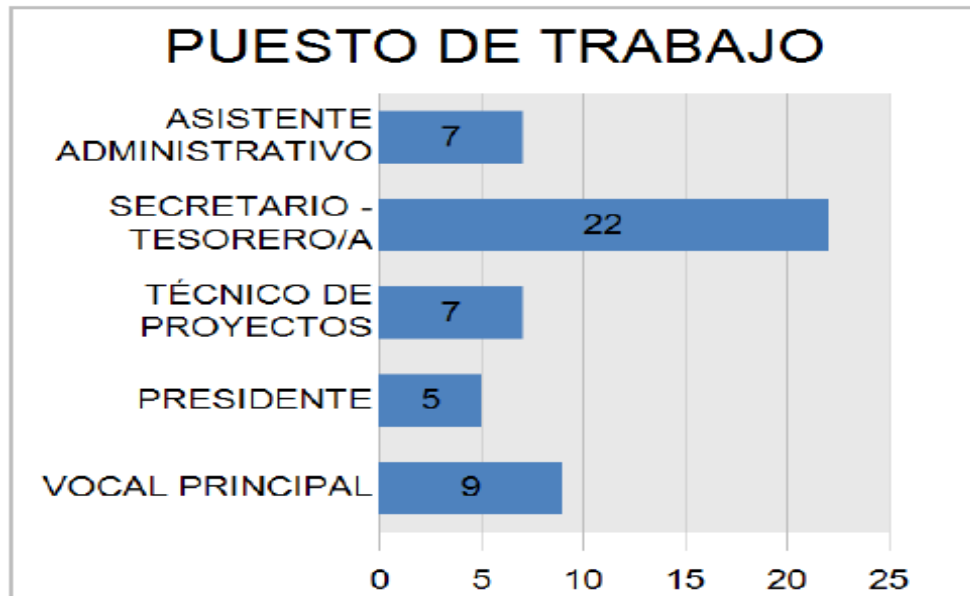


Figura 2. Frecuencias por puesto de trabajo

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 44 % de los funcionarios participantes se ubican en el puesto de secretarios – tesoreros, en un 18% se desempeñan como vocales, dentro del 14% se hallan como asistentes administrativos y los técnicos de proyectos y finalmente el 10% de la población participante fueron presidentes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia del Carchi.

Edad

Tabla 4. Frecuencias por edad

Edad (años)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
20-25	5	10%
26-30	16	32%
31-35	9	18%
36-40	7	14%
41-45	8	16%
Más de 45	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Informe agrupado de resultado _ evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Autoría propia

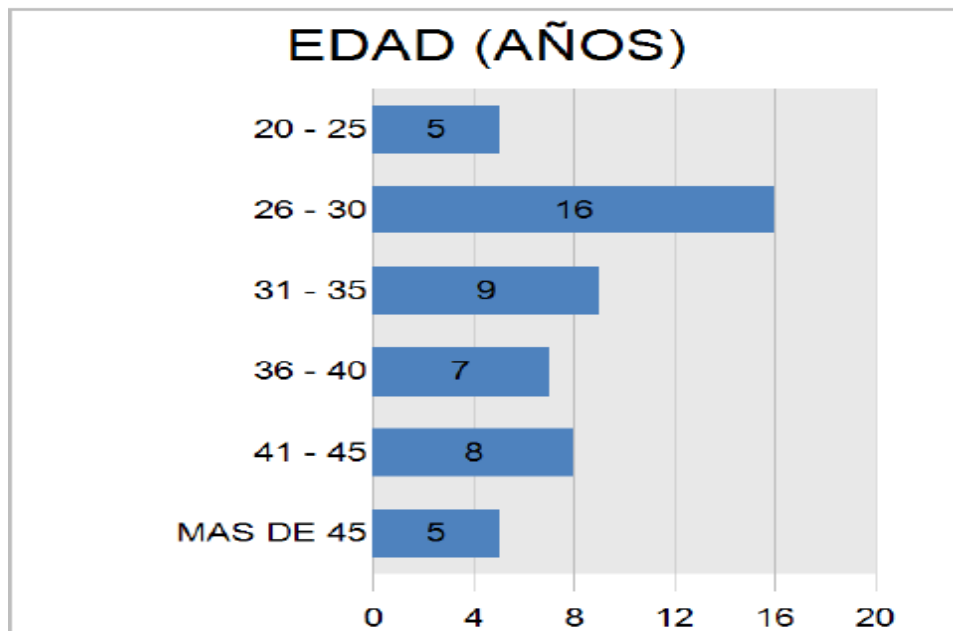


Figura 3. Frecuencias por edad

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 80 % del personal administrativo se encuentra dentro de un rango de edad de los 26 a 40 años de edad.

Tiempo de trabajo en la institución que actualmente labora

Tabla 5. Frecuencias por tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo (años)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menor a 1 año	2	4%
De 1 a 3 años	24	48%
De 3 a 5 años	9	18%
Más de 5 años	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Autoría propia

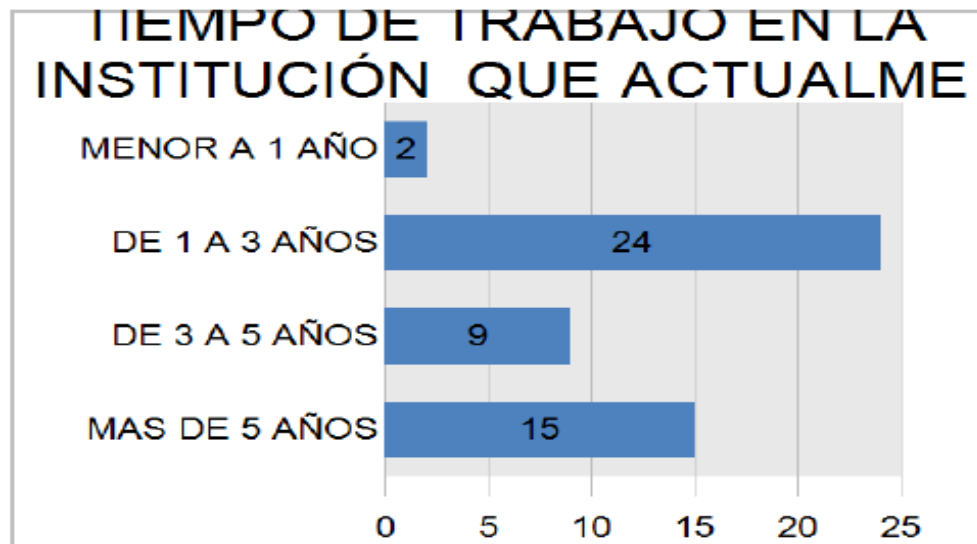


Figura 4. Frecuencias por tiempo de trabajo

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 66 % del personal administrativo tiene una frecuencia de trabajar en la institución entre uno y cinco años, un 30% de los funcionarios ha manifestado estar trabajando en la entidad más de 5 años y un 4 % lleva en institución menos de un año.

Estado civil

Tabla 6. Frecuencias por estado civil

Estado civil	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Soltero (a)	22	44%
Casado (a)	24	48%
Unión libre	1	2%
Separado (a)	0	0%
Divorciado (a)	2	4%
Viudo (a)	1	2%
Total	50	100%

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0
 Autoría propia

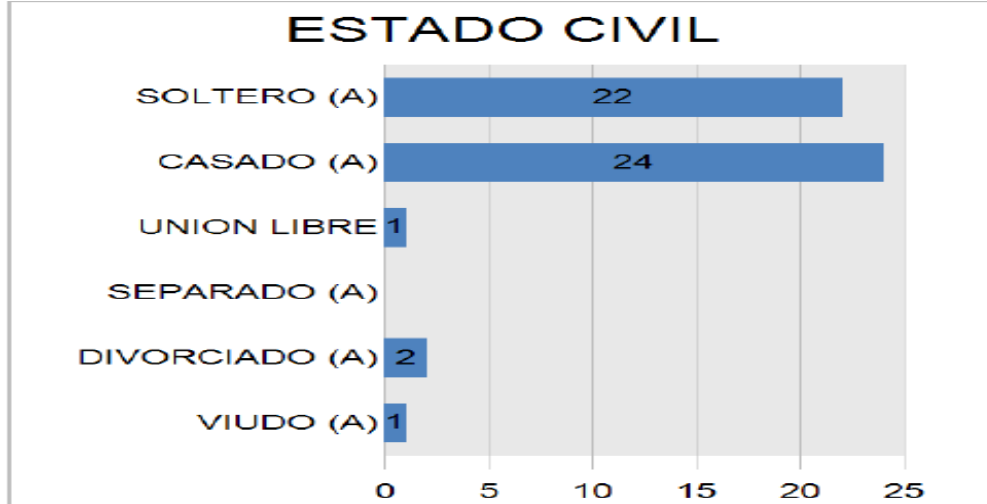


Figura 5. Frecuencias por estado civil

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 48 % del personal evaluado se halla en estado civil casado, mientras que un 44% del personal administrativo son solteros y apenas el 4% y 2 % se encuentran en estado civil de unión libre, divorciado y viudo.

Nivel de instrucción

Tabla 7. Frecuencia por nivel instrucción

Nivel de instrucción	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ninguno	0	0%
Primaria	2	4%
Bachillerato incompleto	1	2%
Bachillerato completo	5	10%
Superior Incompleto	7	14%
Superior Terminado	29	58%
Post-grado incompleto	2	4%
Post-grado completo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Autoría propia

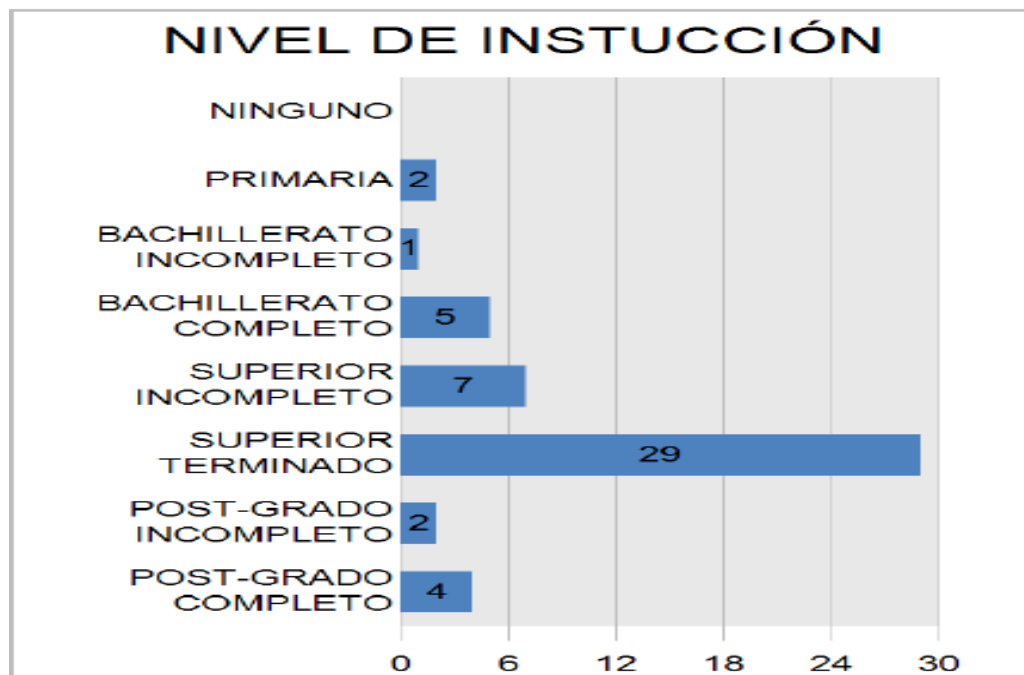


Figura 6. Frecuencias por nivel de instrucción

Fuente: Informe agrupado de resultado- evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 58 % del personal evaluado tienen un nivel instrucción de tercer nivel culminado y el 14 % no cuenta con la terminación de sus estudios de tercer nivel; con respecto a postgrados completo se halla un 8% de la población investigada y el 4% tiene postgrado inconcluso; el 10% de personal administrativo han culminado el bachillerato y finalmente un 6% de las personas que fueron evaluadas no han terminado el bachillerato.

3.1.2. Niveles de factores de riesgo psicosocial

A continuación, se realiza una interpretación descriptiva de los resultados obtenidos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial que fue aplicado al personal administrativo que se desempeña en los gobiernos parroquiales rurales del Carchi en la cual la tabulación de datos se hizo mediante la herramienta informática del FPSICO 4.0 del INSHT.

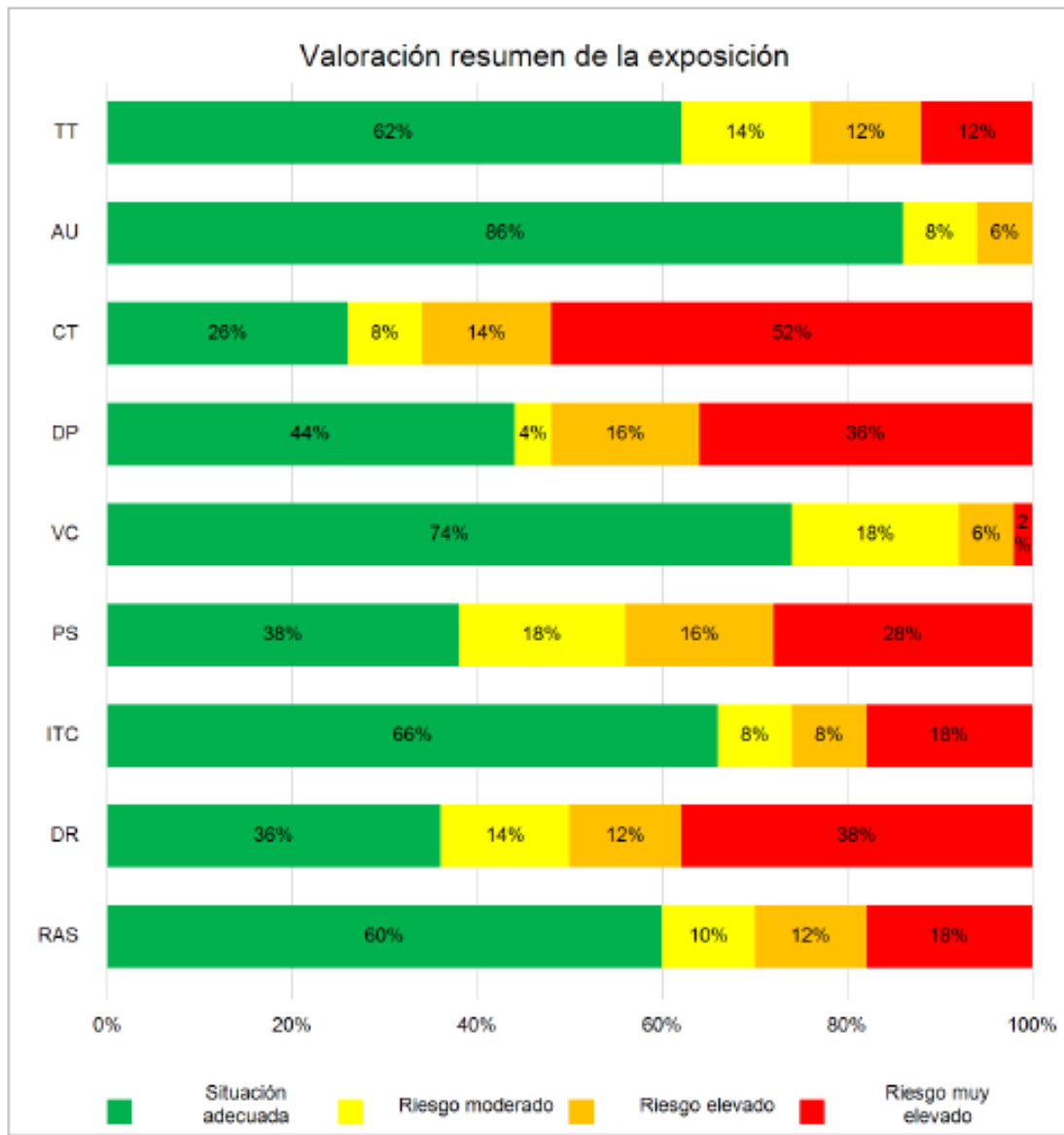


Figura 7. Valoración por factores de riesgo psicosocial

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los Gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Tabla 8. Perfil valorativo de los factores psicosociales con mayor riesgo en el personal administrativo

Factores de riesgo psicosociales	% de Riesgo
Carga de trabajo (CT)	52% riesgo muy alto / 14% riesgo elevado
Definición del rol (DR)	38% riesgo muy alto / 12% riesgo elevado
Demandas Psicológicas (DP)	36% riesgo muy alto / 16% riesgo elevado
Participación / supervisión (PS)	28% riesgo muy alto / 16% riesgo elevado
Relaciones y apoyo social (RAS)	18% riesgo muy alto / 12% riesgo elevado
Interés por el trabajador (ITC)	18% riesgo muy alto / 8% riesgo elevado
Tiempo de trabajo (TT)	12% riesgo muy alto / 12% riesgo elevado
Variedad / contenido (VC)	2% riesgo muy alto / 6% riesgo elevado
Total	100%

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0
Autoría propia

De los resultados derivados de la evaluación de factores psicosociales Fpsico 4.0 ver anexo 1., se determina que un 24% de la población tiene un nivel de riesgo elevado y muy elevado dentro del factor Tiempo de trabajo; el 6% de sujetos investigados presenta riesgo elevado en el factor de riesgo psicosocial de Autonomía; el 66% del personal administrativo tiene riesgo elevado y muy elevado en el factor de Carga de trabajo, dominio principal que fue analizado en la presente investigación debido a que está asociado directamente a la carga mental, tema central de este estudio; dentro del factor de riesgo psicosocial Demandas psicológicas existe un 50% de los funcionarios con un riesgo elevado y muy elevado; el 8% del personal evaluado presenta riesgo elevado y muy elevado en la dimensión de Contenido del trabajo; en el factor de Supervisión y participación se evidenció que el 44% de los participantes tiene riesgo elevado y muy elevado; el 26% de la población objeto de estudio presenta riesgo elevado y muy elevado dentro del factor Interés por el trabajador; se determina que el factor Desempeño de rol un 50% de las personas evaluadas se halla dentro del nivel de riesgo elevado y muy elevado y finalmente el 30% del personal administrativo se encuentra con un riesgo elevado y muy elevado en el factor de Relaciones y apoyo social.

Cabe señalar que se puede apreciar que existe niveles de riesgo elevados y muy elevados dentro los factores de riesgo psicosociales identificados dentro de los que corresponde al estudio realizado exclusivamente al personal administrativos de los gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi, más sin embargo en este estudio solo se realizará el análisis del factor de riesgo Carga de Trabajo que está relacionado con el tema central de esta investigación, el análisis de la carga mental, por ende no se realizará ningún análisis de factores adicionales, razón por la cual se recomienda se tome en cuenta para la gestión y control del riesgo psicosocial.

Tiempo de trabajo (TT)

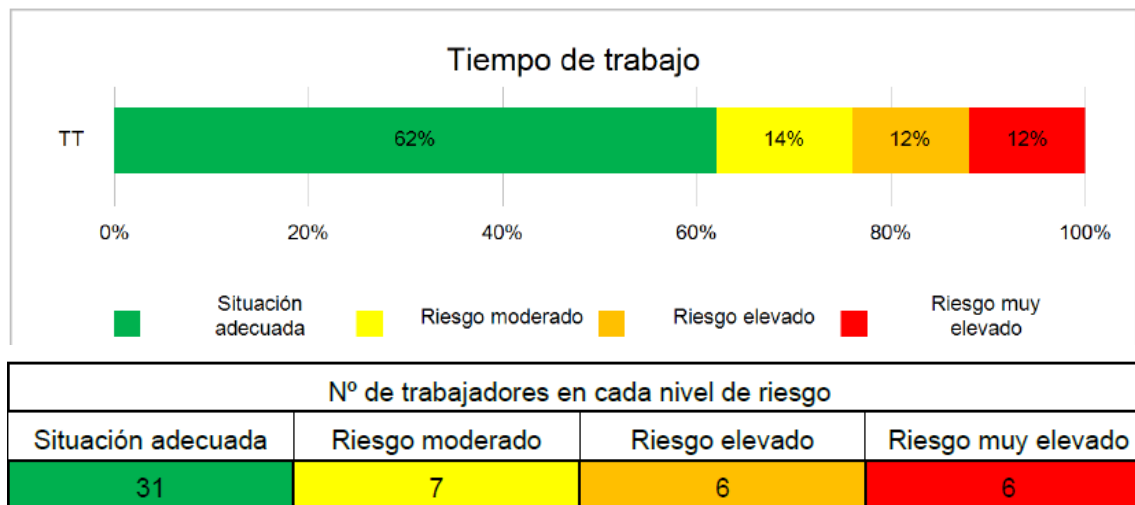
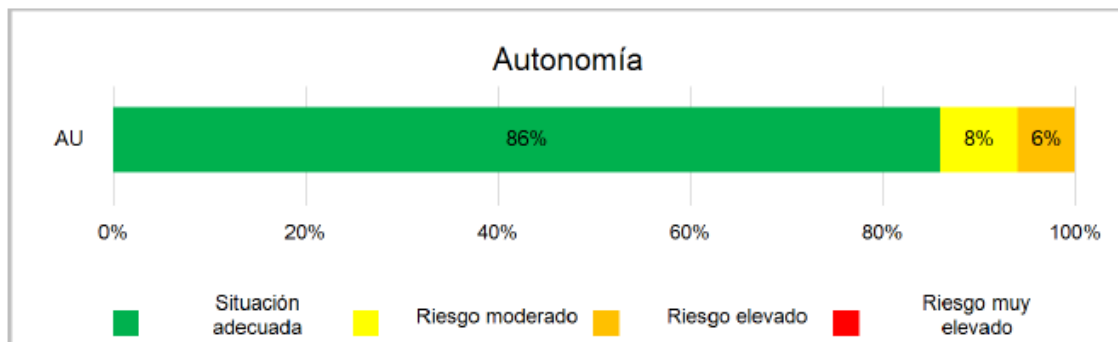


Figura 8. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Tiempo de trabajo

Fuente: Informe agrupado de resultado- evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Los resultados demuestran que 12 de los participantes se hallan en el nivel de riesgo elevado y muy elevado, 7 tienen riesgo moderado y el 31 se encuentra en una situación adecuada dentro del factor de Tiempo de trabajo (TT), lo que hace referencia al impacto del tiempo de trabajo desde el punto de vista periodos de descanso, cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en su vida social.

Autonomía (AU)



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
43	4	3	0

Figura 9. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Autonomía

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 6% de los participantes se ubican en un nivel de riesgo elevado, el 8% tiene un riesgo moderado y mientras que el 86% de los funcionarios no presenta riesgo, es decir, que se ubica en una situación adecuada dentro del actor de Autonomía (AU), con lo que se relaciona a la capacidad de los trabajadores para gestionar y tomar decisiones de manera individual dentro del ámbito organizacional marcando su propio ritmo de trabajo.

Carga de trabajo

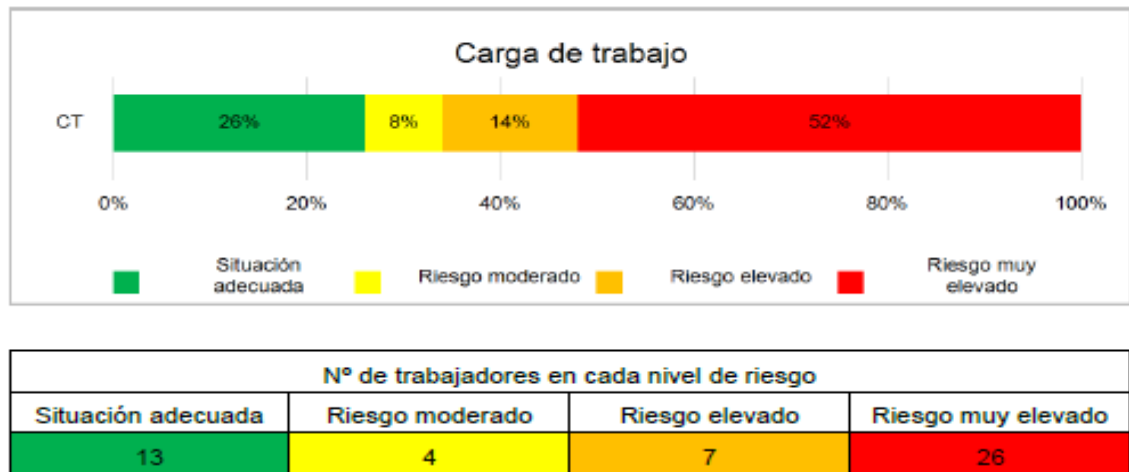


Figura 10. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Carga de trabajo

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

La evaluación de Carga de trabajo se obtiene de tres subgrupos o dimensiones: presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea; los cuales se encuentran ubicados en un bloque de 13 preguntas, para obtener los resultados anteriores.

En vista que en el presente estudio consiste en analizar la carga mental y este se encuentra relacionado dentro del variable de carga de trabajo (CT), se observa que el personal administrativo tiene un nivel riesgo muy elevado alcanzando un porcentaje del 52% del personal evaluado (50) y además se considera que un 14% del personal mencionado tiene riesgo elevado, lo cual indica que se requiere de una intervención inmediata.

El análisis del factor carga mental en los trabajadores administrativos de los Gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi se lo ha realizado a partir de tres aspectos importantes distribuidos en 13 ítems que los detallan por distribución de frecuencias y gráficos:

Presiones de tiempos

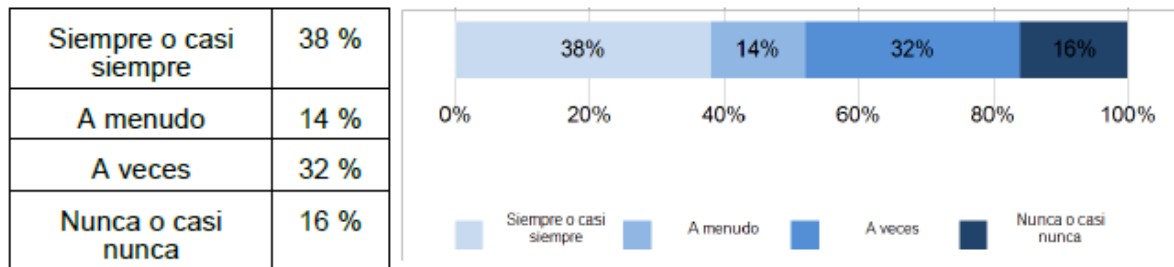


Figura 11. Ítem 23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Fuente: Informe agrupado de resultado_ evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los Gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

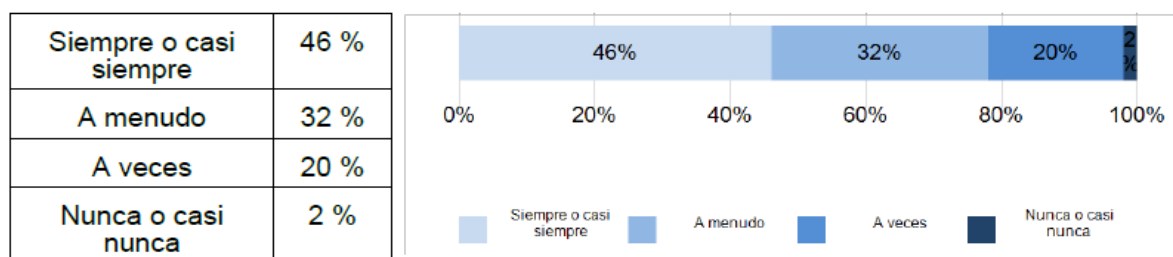


Figura 12. Ítem 24 ¿la ejecución de tus tareas te impone trabajar con rapidez?

Fuente: Informe agrupado de resultado_ evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

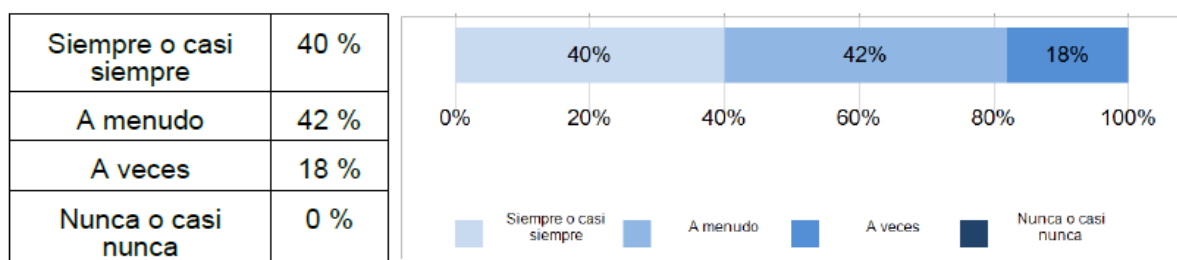


Figura 13. Ítem 25 ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Fuente: Informe agrupado de resultado_ evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Esfuerzo de atención

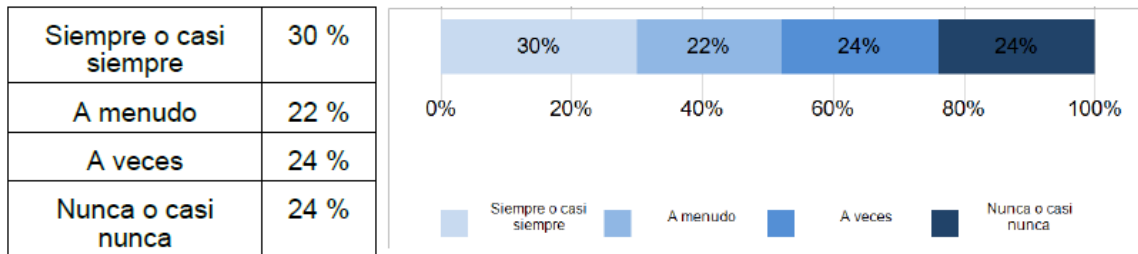


Figura 14. Ítem 21. A lo largo de la jornada ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

Fuente: Informe agrupado de resultado_ evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

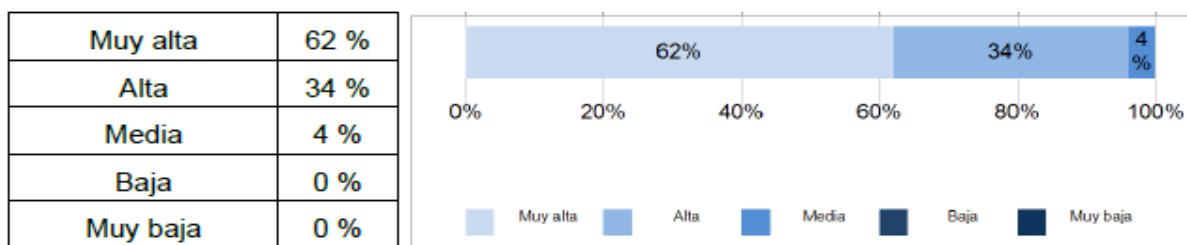


Figura 15. Ítem 22. En general, ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Fuente: Informe agrupado de resultado_ evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

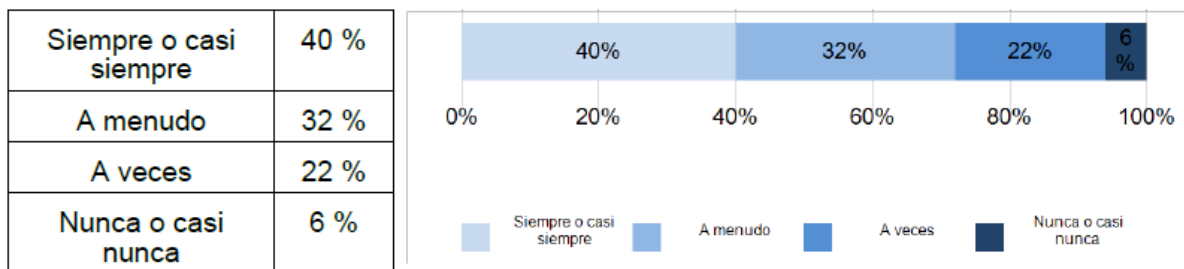


Figura 16. Ítem 27. ¿Debe atender a varias tareas al mismo tiempo?

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Siempre o casi siempre	36 %
A menudo	20 %
A veces	38 %
Nunca o casi nunca	6 %

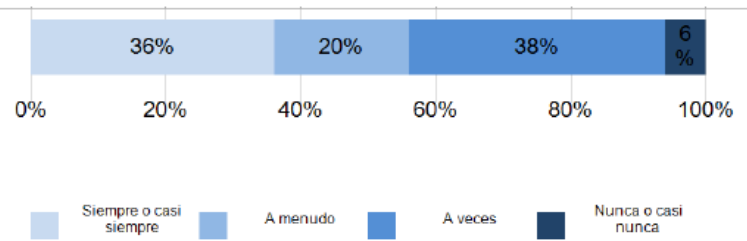


Figura 17. Ítem 30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Siempre o casi siempre	18 %
A menudo	22 %
A veces	40 %
Nunca o casi nunca	20 %

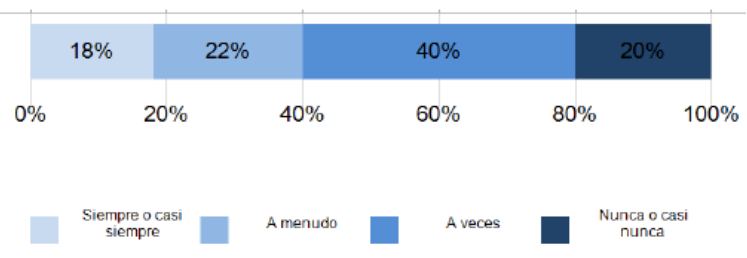


Figura 18. Ítem 31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Siempre o casi siempre	30 %
A menudo	22 %
A veces	32 %
Nunca o casi nunca	16 %

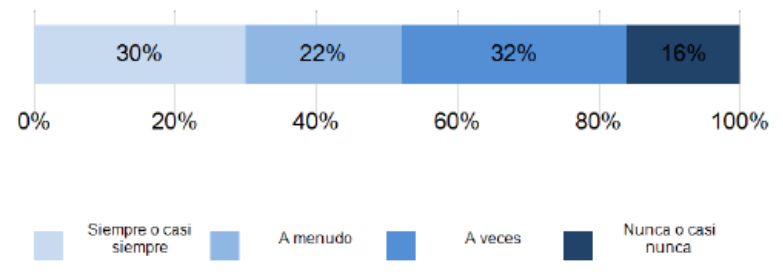


Figura 19. Ítem 32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Cantidad y dificultad de la tarea

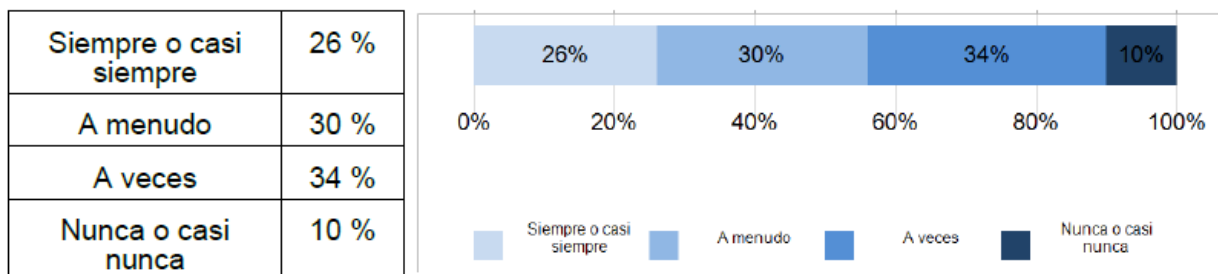


Figura 20. Ítem 4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo de horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

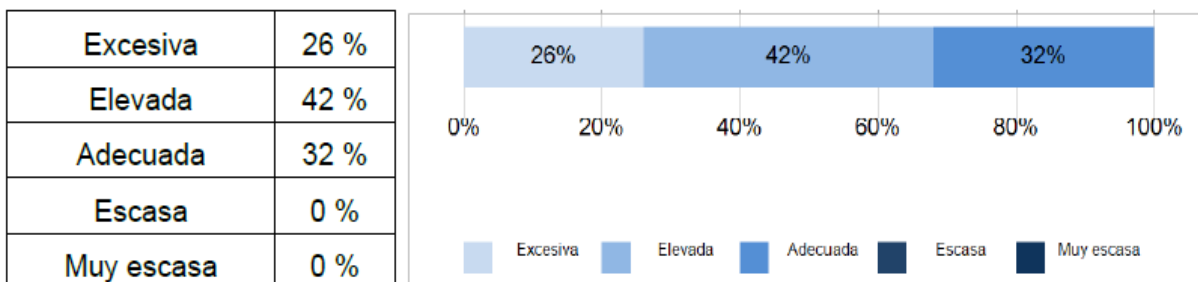


Figura 21. Ítem 26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

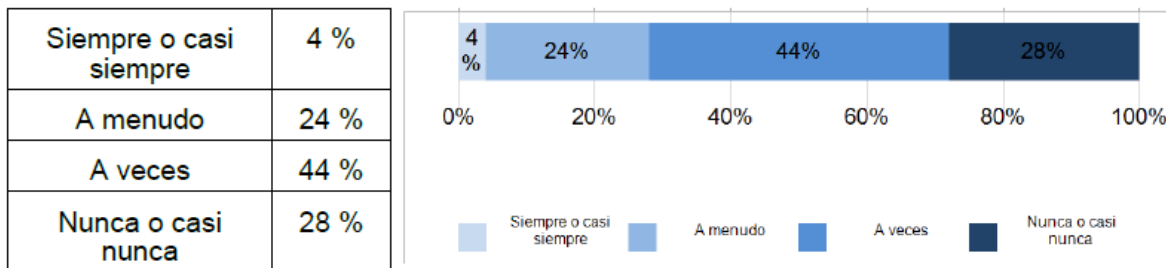


Figura 22. Ítem 28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

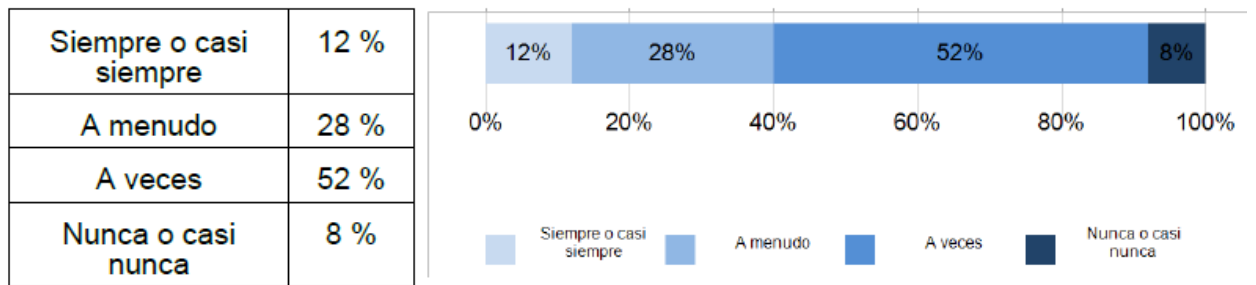
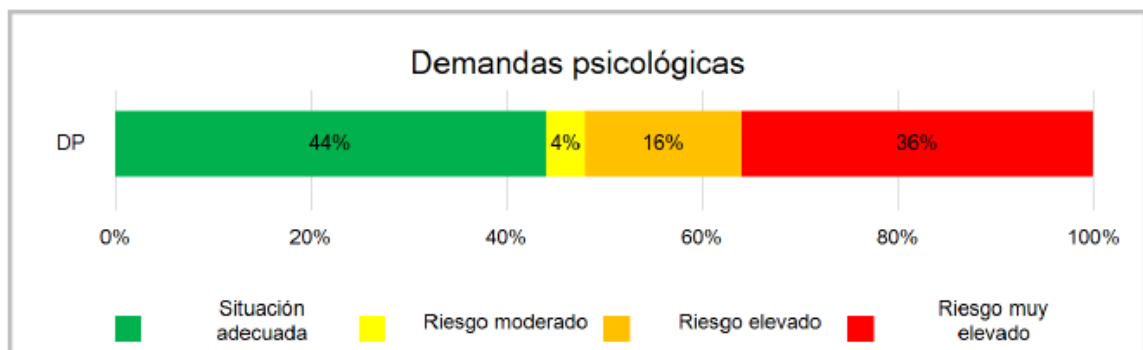


Figura 23. Ítem 29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Demandas psicológicas (DP)



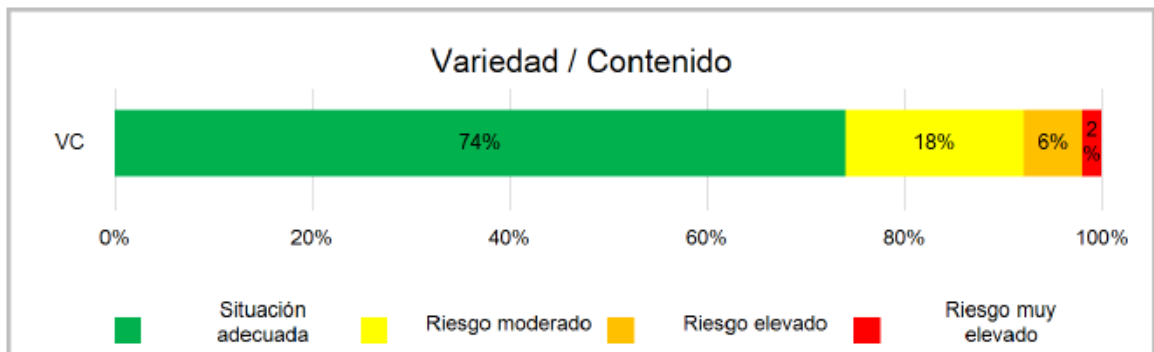
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
22	2	8	18

Figura 24. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Demandas psicosociales

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los Gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Se observa que dentro del factor psicosocial Demandas psicológicas (DP), el 52% de las personas evaluadas presentan un nivel de riesgo muy elevado y elevado, y el 48% de la población investigada refiere un riesgo moderado y adecuado, haciendo mención al factor, sobre lo referente a las exigencias cognitivas y emocionales que se requiere para ejecutar las diferentes actividades del puesto de trabajo con normalidad.

Variedad / contenido del trabajo (VC)



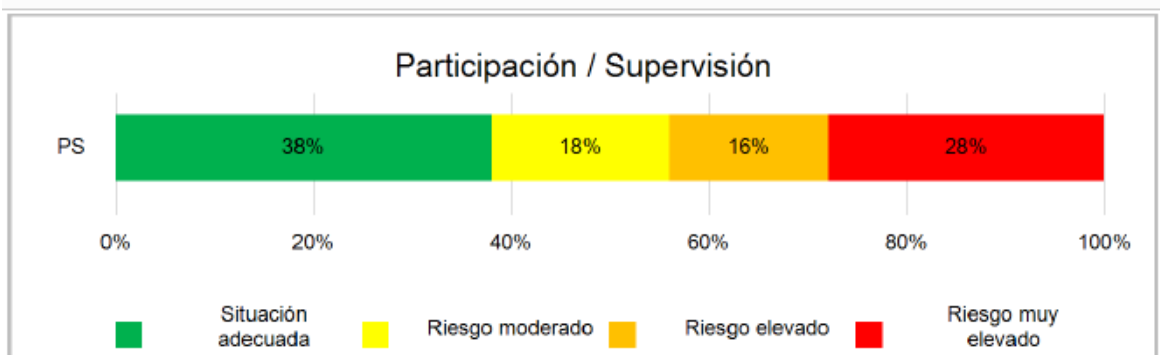
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
37	9	3	1

Figura 25. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – variedad / contenido del trabajo

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los Gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 8% de los sujetos de estudio muestran un nivel de riesgo muy elevado y elevado, a quien se requiere una intervención inmediata y el 92% del personal administrativo se encuentra con riesgo moderado y en situación adecuada lo cual no presentan riesgo, pero si requiere de monitoreo y seguimiento en lo que se refiere al factor de Variedad / contenido del trabajo (VC), sobre importancia y significado que representa su trabajo dentro de la organización.

Participación / supervisión (PS)



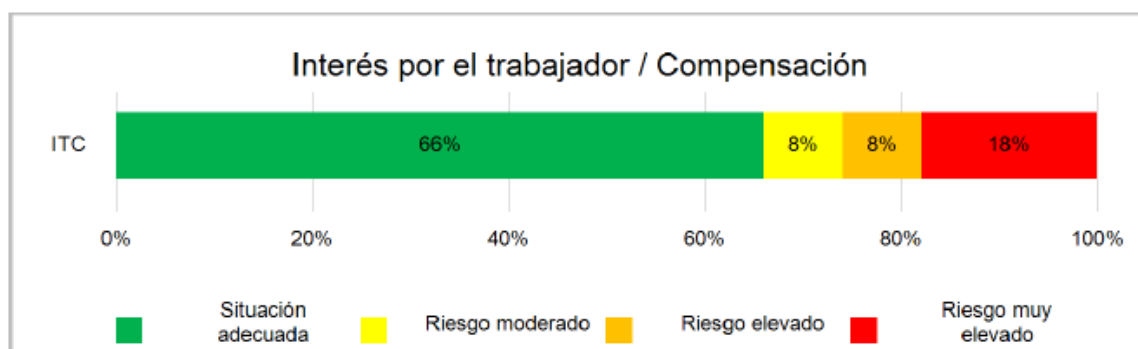
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
19	9	8	14

Figura 26. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Participación / supervisión

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

En este apartado se establece que el 44 % del personal administrativo evaluado presenta niveles de riesgo elevado y muy elevado como parte del factor de psicosocial Participación/supervisión, donde es necesario una intervención inmediata; y 56% del personal su nivel de riesgo el moderado y en situación adecuada.

Interés por el trabajador (ITC)



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
33	4	4	9

Figura 27. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Interés por el trabajador

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

El 26 % de los sujetos investigados tiene un nivel de riesgo elevado y muy elevado dentro del factor psicosocial Interés por el trabajador (ITC) y el 74% de las personas objeto de estudio tiene un riesgo moderado y situación adecuada.

Desempeño de rol (DR)

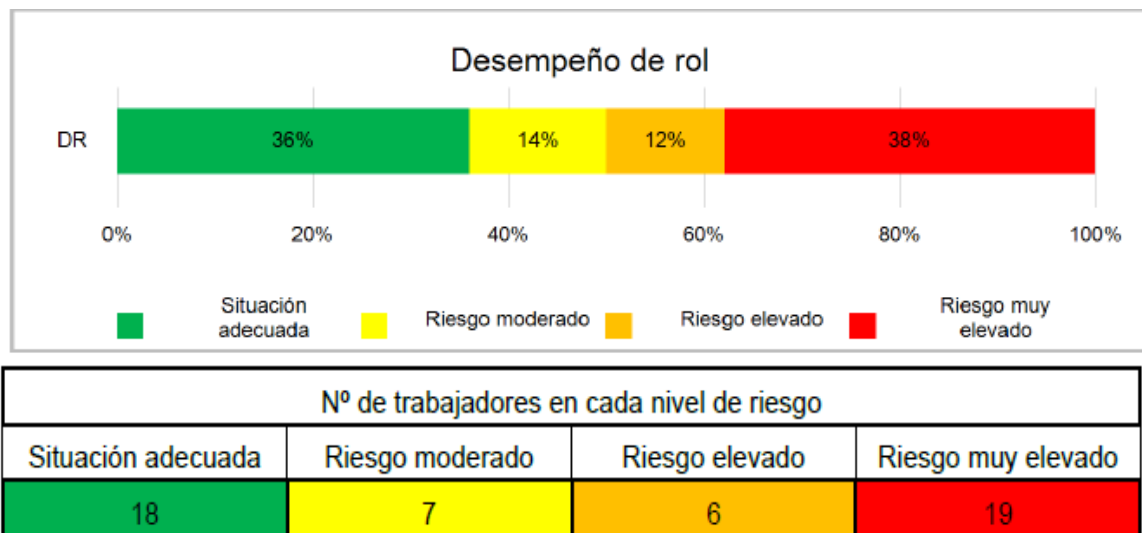


Figura 28. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Desempeño de Rol

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

En este apartado se determina que el 50 % del personal administrativo evaluado presenta niveles de riesgo elevado y muy elevado como parte del factor de psicosocial Desempeño de Rol (DR), donde es necesario una intervención inmediata sobre la claridad de las funciones y responsabilidad que deben realizarse dentro su puesto de trabajo; y el otro 50 % del personal tiene nivel de riesgo moderado y situación adecuada, al cual debe darse monitoreo y seguimiento.

Relaciones y apoyo social (RAS)



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
30	5	6	9

Figura 29. Porcentaje factor de riesgo psicosocial – Relaciones y apoyo

Fuente: Informe agrupado de resultado - evaluación de riesgos psicosociales al personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales del Carchi. FPSICO 4.0

Finalmente, dentro del factor psicosocial Relaciones y apoyo social se determina que el 30% de los participantes se ubican dentro del riesgo elevado y muy elevado, lo que indica que se requiere de una intervención inmediata sobre este factor y el 70 % no presenta riesgo psicosocial, es decir, en situación adecuada.

3.1.3. Presentación resultados de evaluación del síndrome de burnout

Se realizó un análisis descriptivo de las frecuencias del grado del Síndrome de Burnout como resultado de la evaluación del cuestionario del test Maslach Burnout Inventory, que fue aplicado al personal administrativo de los gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi mediante un muestreo aleatorio.

Tabla 9. Frecuencias del síndrome de Burnout

Indicios de burnout	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	32	64
No	18	36
Total	50	100

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

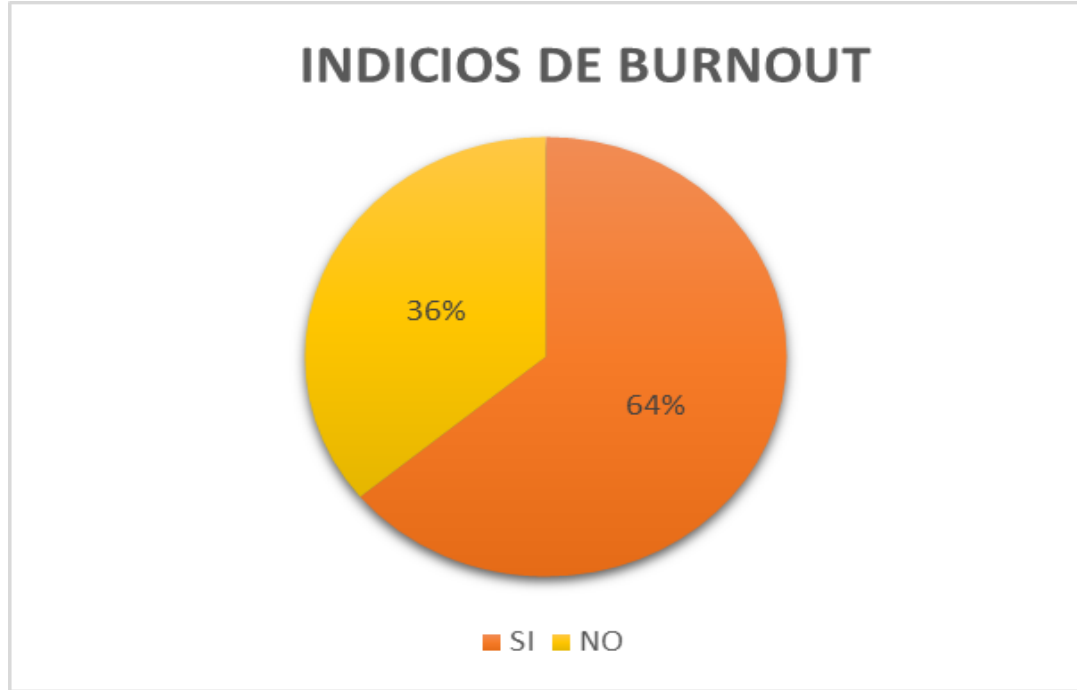


Figura 30. Valoración general de indicios de Burnout

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

El 64% de los servidores públicos del área administrativa que trabajan en los gobiernos parroquiales del Carchi tienen un riesgo significativo de padecer el síndrome de burnout y mientras que el 36 % no muestra indicios del síndrome de desgaste profesional.

3.1.4. Resultados de Síndrome de Burnout / variables sociodemográficas

En esta sección se procedió a realizar una presentación descriptiva de los resultados únicamente de las personas que tienen indicios del síndrome de burnout detallando en base a las diferentes variables sociodemográficas.

Sexo

Tabla 10. Frecuencias de agotamiento profesional por variable – sexo

Sexo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Masculino	12	38%
Femenino	20	62%
Total	32	100%

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

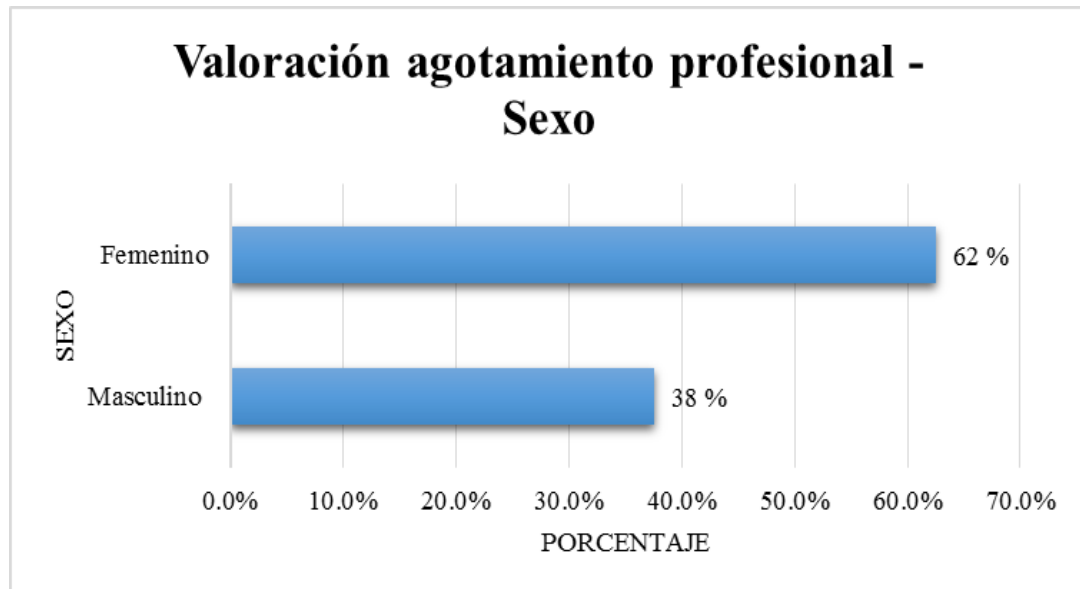


Figura 31. Porcentaje de agotamiento profesional por variable - sexo

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

En el gráfico anterior observa que el 62 % del personal administrativo que sufre de incidios de agotamiento profesional son mujeres y el 38% son hombres.

Puesto de trabajo

Tabla 11. Frecuencias de agotamiento profesional por variable - Puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Asistente administrativo	2	6%
Secretario-tesorero	17	53%
Técnico de proyectos	5	16%
Presidente	1	3%
Vocal principal	7	22%
Total	32	100%

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

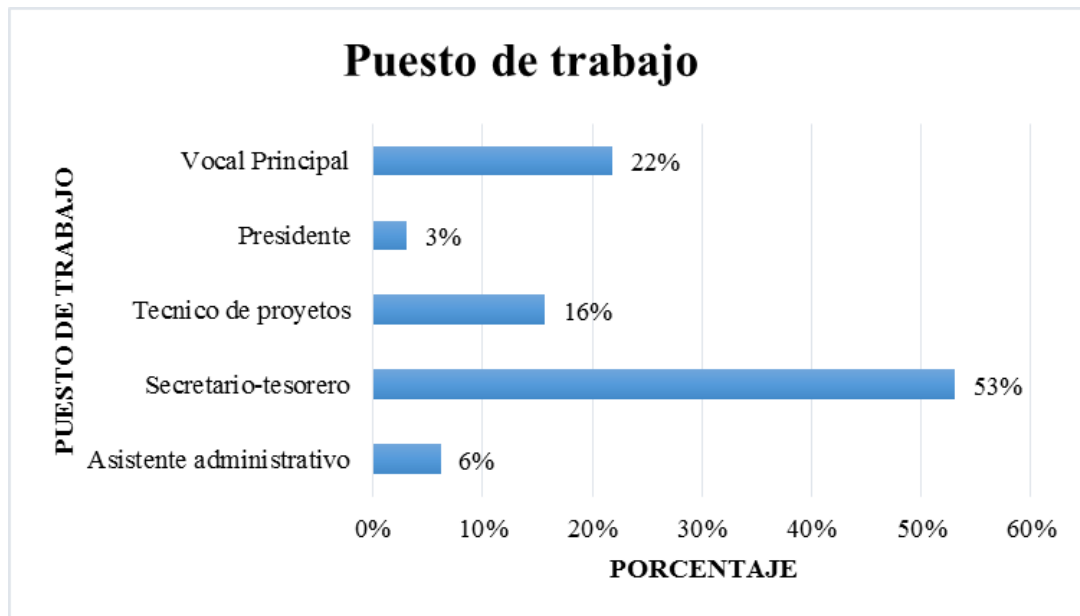


Figura 32. Porcentaje de agotamiento profesional por variable – puesto de trabajo

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

De la población investigada los resultados demuestran que el 53 % de quienes tienen indicios de sufrir burnout son aquellas personas que se desempeñan como secretarios – tesoreros (as), el 22% están en el puesto como vocales principales, el 16 % corresponde a técnicos de proyectos y en el 6 % y 3% se hallan aquellos funcionarios que se desempeñan como presidentes del Gobiernos parroquiales del Carchi y los asistentes administrativos.

Edad

Tabla 12. Frecuencias de agotamiento profesional por variable - edad

Edad (años)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
20-25	3	9%
26-30	7	22%
31-35	9	28%
36-40	6	19%
41-45	6	19%
Más de 45	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

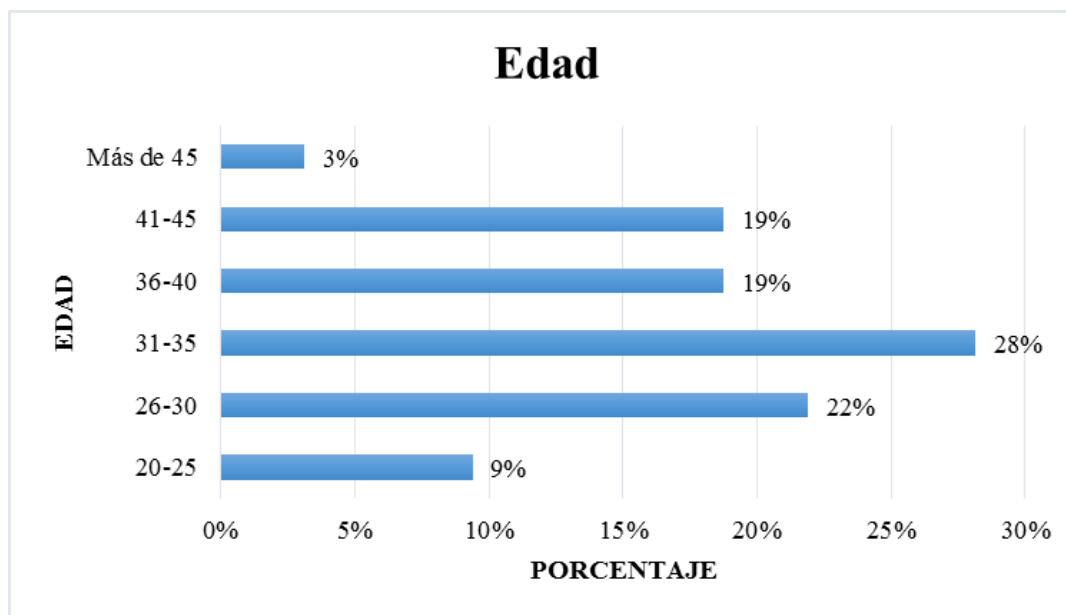


Figura 33. Porcentaje de agotamiento profesional por variable – Edad

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

En relación a la edad de los funcionarios que más prevalencia tienen el síndrome de burnout se hallan las personas en un rango de edad entre 26 y 35 años representado por el 50% del personal, el 38% corresponde a las personas entre los 36 y 45 años de edad, el 9% está

representado por quienes tiene entre 20 y 25 años y el 3 % se ubican aquellas personas con más de 45 años de edad.

Tiempo de trabajo

Tabla 13. Frecuencias de agotamiento profesional por variables - tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo (años)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos a 1 año	1	3%
De 1 a 3 años	13	41%
De 3 a 5 años	8	25%
Más de 5 años	10	31%
Total	32	100%

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

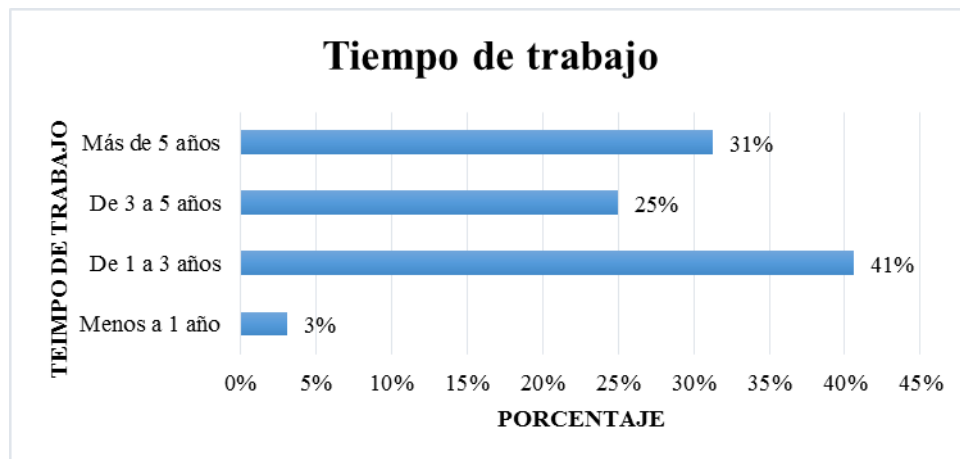


Figura 34. Porcentaje de agotamiento profesional por variable – Tiempo de trabajo

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

Como se puede apreciar en el gráfico precedente el 41% de los sujetos investigados que estaba dentro de grupo con Síndrome de desgaste ocupacional son quienes llevan un tiempo de trabajo en la institución entre 1 a 3 años, el 31% está el personal administrativo que lleva trabajando más de 5 años, el 25% son aquellas personas con tiempo de trabajo de 3 a 5 años y un 3% solo tienen un año o menos de trabajar para un GAD Parroquial.

Estado civil

Tabla 14. Frecuencias de agotamiento profesional por variable – estado civil

Estado civil	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Soltero (a)	13	41%
Casado (a)	15	47%
Unión libre	1	3%
Separado (a)	0	0%
Divorciado (a)	1	3%
Viudo (a)	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

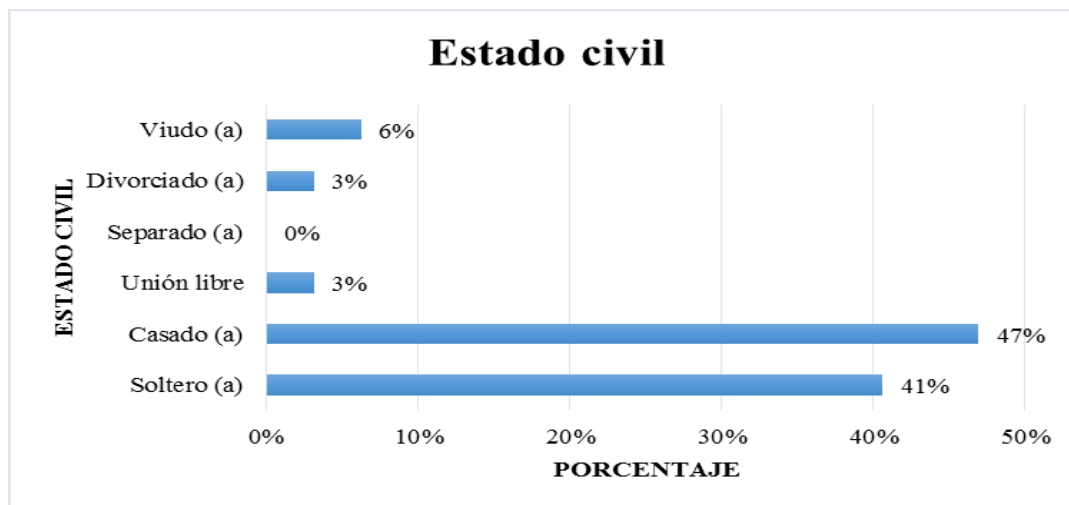


Figura 35. Porcentaje de agotamiento profesional por variable – Estado civil

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

En el presente apartado se observa que el 47% del total de personas que sufren burnout son aquellos que se encuentra casado, y 41% que presentan indicios de síndrome de agotamiento profesional son solteros y un porcentaje mínimo del 3% y 6% personas divorciadas, viudos y en unión libre.

Nivel de estudios

Tabla 15. Frecuencias de agotamiento profesional por variable – Nivel de estudios

Nivel de instrucción	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ninguno	0	0%
Primaria	2	6%
Bachillerato incompleto	0	0%
Bachillerato completo	3	9%
Superior incompleto	5	16%
Superior terminado	18	56%
Post-grado incompleto	2	6%
Post-grado completo	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

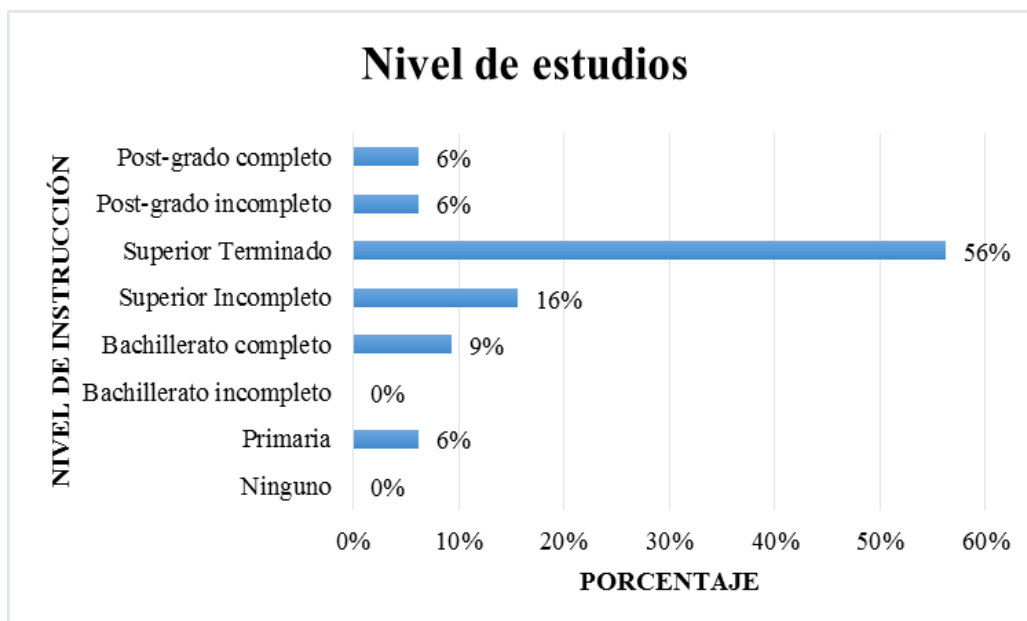


Figura 36. Porcentaje de Agotamiento profesional por variable – Nivel de estudios

Fuente: Evaluación del Test Maslach Burnout Inventory al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

El 56 % de los participantes que tienen síntomas del Síndrome de desgaste ocupacional son profesionales que han terminado sus estudios de tercer nivel, el 16% no han culminado sus

estudios de tercer nivel, 12% de este grupo mencionado se aprecia a profesionales con estudio de cuarto nivel post-grado completo e incompleto y entre 9 y 6% están los funcionarios que tiene un nivel de estudios primaria y bachillerato.

3.1.5. Niveles de riesgo de estrés laboral

Mediante un análisis descriptivo de las frecuencias de los niveles de estrés se obtiene como resultado de la aplicación de cuestionario de estrés tercera versión que fue aplicado al personal administrativo de los gobiernos parroquiales mediante un muestreo aleatorio la siguiente información.

Tabla 16. *Valoración de Estrés Laboral*

Niveles de estrés	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	27	54%
Alto	4	8%
Medio	12	24%
Bajo	3	6%
Muy Bajo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: Evaluación del cuestionario de estrés - tercera versión al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

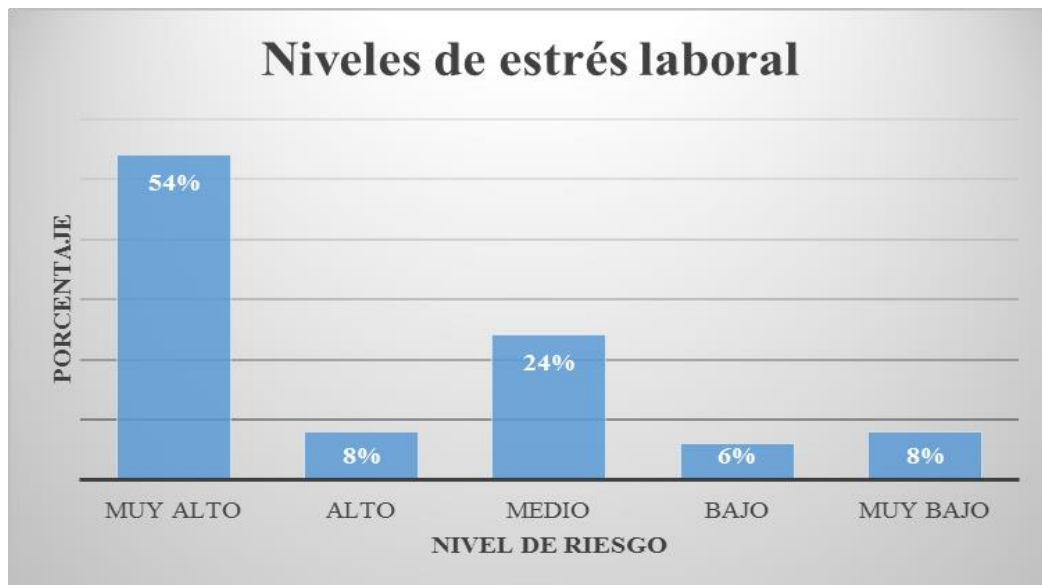


Figura 37. Valoración de los niveles de estrés laboral

Fuente: Evaluación del cuestionario de estrés - tercera versión al personal administrativo de los Gobiernos Parroquiales Rurales del Carchi.

Autoría propia

En el grafico anterior se observa que el 54% de los participantes tienen un nivel de síntomas muy alto un indicativo de una condición de estrés severa y perjudicial para la salud, un 8% presenta nivel de síntomas alto que indica una respuesta de estrés alto en cual requiere intervención inmediata, el 24% de los funcionarios administrativos presenta síntomas de estrés moderado y el 11 % del personal se encuentra en nivele bajo y muy bajo de estrés lo que no afecta considerablemente a la salud, por lo que debe promoverse acciones en salud para mantener bajos niveles de estrés.

3.2. Análisis

3.2.1. Análisis entre las dimensiones del factor de riesgo psicosocial por carga de trabajo con los datos sociodemográficos

En vista que en el presente estudio se analizó el factor de carga mental mismo que está asociado a los indicadores dentro de la variable Carga de trabajo (CT) identificados en el FPSICO 4.0. Entendiendo como el nivel de demanda cognitiva y emocional que un trabajador debe afrontar diariamente para cumplir con sus roles dentro de la institución, es decir, el grado

de presión y tensión al que está expuesto el trabajador para solventar las necesidades propias de la actividad profesional, considerando el componente cuantitativo cuando existe elevada cantidad de trabajo por desempeñar y cualitativo cuando resulta difícil para las personas ejecutar las tareas asignadas.

A continuación, se presenta un análisis por tablas cruzadas entre los datos de las variables socio demográficas con los niveles del factor de riesgo psicosocial Carga de trabajo (CT) que se obtuvieron del aplicativo informático FPSICO 4.0. A través de las encuestas aplicadas a 50 funcionarios del área administrativa de los gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi.

Tabla 17. *Relación entre la variable - sexo y nivel de riesgo del factor Carga de trabajo*

		Nivel de riesgo - Carga de Trabajo				TOTAL
		Situación adecuada	Moderado	Elevado	Muy elevado	
SEXO	Masculino	6 46%	3 75%	2 29%	12 46%	23 46%
	Femenino	7 54%	1 25%	5 71%	14 54%	27 54%
Total		13 100%	4 100%	7 100%	26 100%	50 100%

Fuente: Estudio análisis de carga mental en el personal administrativa de los GADS parroquial del Carchi; χ^2 : 2.21, gl: 3, p: 0.05, V: 0.21
Autoría propia

Como se observa en la tabla 17, y luego del análisis estadístico mediante chi cuadrado y el coeficiente V de Cramer, se confirma que no existe relación entre las variables de sexo y el nivel riesgo Carga de trabajo (CT), las variables tienen independencia, es decir, que el factor de riesgo carga de trabajo (CT) afectará indistintamente si el personal administrativo es masculino o femenino.

Tabla 18. *Relación entre la variable puesto de trabajo y el nivel de riesgo del factor Carga de trabajo*

		Nivel de riesgo - Carga de Trabajo				TOTAL
		Situación adecuada	Moderado	Elevado	Muy elevado	
PUESTO DE TRABAJO	Asistente administrativo	5 38%	1 25%	1 14%	0 0%	7 14%
	Secretario - tesorero/a	2 15%	2 50%	3 43%	15 58%	22 44%
	Técnico de proyectos	0 0%	0 0%	2 29%	5 19%	7 14%
	Presidente	0 0%	1 25%	1 14%	3 12%	5 10%
	Vocal principal	6 46%	0 0%	0 0%	3 12%	9 18%
		13	4	7	26	50
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Estudio análisis de carga mental en el personal administrativa de los GADS parroquial del Carchi; χ^2 : 27.75, gl: 12, p: 0.05, V: 0.43
Autoría propia

Como se observa en la tabla 18, y luego del análisis estadístico mediante chi cuadrado y el coeficiente V de Cramer, se determina que existe correlación significativa entre las variables de puesto de trabajo y nivel riesgo por Carga de trabajo (CT), las variables tienen dependencia, por lo tanto, el nivel de riesgo por carga de trabajo depende del puesto de trabajo que desempeñe el personal en los Gobiernos Parroquiales de la provincia del Carchi. Ya que podemos apreciar que 18 participantes que representa más del 50% de las 33 personas que están ubicadas en un nivel de riesgo elevado y muy elevado, corresponde a quienes se desempeñan como secretarios – tesoreros (as), por tanto, es importante considerar este grupo para tomar acciones preventivas de manera inmediata y en el corto plazo, para evitar daños en su salud física, mental y social.

Tabla 19. *Relación entre la variable tiempo de trabajo y el nivel de riesgo del factor Carga de trabajo*

		Nivel de riesgo - Carga de Trabajo				
TIEMPO DE TRAAJO		Situación adecuada	Moderado	Elevado	Muy elevado	TOTAL
	Menor a 1 año		1	0	0	1
		8%	0%	0%	4%	4%
De 1 a 3 años		7	3	3	11	24
		54%	75%	43%	42%	48%
De 3 a 5 años		1	1	2	5	9
		8%	25%	29%	19%	18%
Más de 5 años		4	0	2	9	15
		31%	0%	29%	35%	30%
		13	4	7	26	50
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Estudio análisis de carga mental en el personal administrativa de los GADS parroquiales del Carchi; χ^2 : 4.52, gl: 9, p: 0.05, V: 0.174
 Autoría propia

Como se observa en la tabla 19, y luego del análisis estadístico mediante chi cuadrado y el coeficiente V de Cramer, se establece que existe no correlación entre las variables sobre el tiempo que lleva laborando en la institución actual cada funcionario con el nivel riesgo por Carga de trabajo (CT), las variables son independientes, por lo tanto, el nivel de riesgo por carga de trabajo no incide en el tiempo que lleve trabajando el personal administrativo en la misma institución. Pero si se puede percibir que quienes tienen riesgo elevado y muy elevado con las personas que llevan trabajando entre 1 y 3 años representado por 43% y 42 % respectivamente que quienes se ubican en el nivel de riesgo elevado y muy elevado; y del total de los 50 participantes sin considerar el tiempo de trabajo que lleven en la institución actual, 33 personas que representa el 66% tienen un riesgo elevado y muy elevado por elevada carga mental en el trabajo, lo cual es un indicativo que se requiere una intervención a corto plazo e inmediata para prevenir una enfermedad laboral.

Tabla 20. Relación entre la variable Edad (años) y el nivel de riesgo del factor Carga de trabajo

		Nivel de riesgo - Carga de Trabajo				TOTAL
		Situación adecuada	Moderado	Elevado	Muy elevado	
EDAD (años)	20-25	2 15%	0 0%	1 14%	2 8%	5 10%
	26-30	5 38%	0 0%	1 14%	10 38%	16 32%
	31-35	1 8%	1 25%	1 14%	6 23%	9 18%
	36-40	1 8%	1 25%	2 29%	3 12%	7 14%
	41-45	2 15%	2 50%	1 14%	3 12%	8 16%
	Más de 45	2 15%	0 0%	1 14%	2 8%	5 10%
	TOTAL	13 100%	4 100%	7 100%	26 100%	50 100%

Fuente: Estudio análisis de carga mental en el personal administrativa de los GADS parroquiales del Carchi; χ^2 : 10.98, gl: 15, p: 0.05, V: 0,271
 Autoría propia

Como se aprecia en la tabla 20, y luego del análisis estadístico mediante chi cuadrado y el coeficiente V de Cramer, se establece que existe no correlación entre la edad de los funcionarios administrativos con el nivel riesgo por Carga de trabajo (CT), estas variables son independientes, por lo tanto, el nivel de riesgo por carga de trabajo no afecta exclusivamente a un grupo de edad determinado. Mas sin embargo se observa que el 66% de la población investigado de total de 50 individuos presenta riesgo elevado y muy elevado, por lo que es un indicativo que se debe tomar medidas de prevención para mitigar los efectos negativos a la salud del personal administrativo de los gobiernos parroquiales de la provincia del Cachi de manera inmediata y a corto plazo menor a un año.

3.2.2. Análisis de relación entre el factor de carga de trabajo y el síndrome de desgaste ocupacional

Tabla 21. *Relación entre la variable nivel de riesgo del factor Carga de trabajo y el síndrome de Burnout*

		Nivel de riesgo - Carga de Trabajo				TOTAL
		Situación adecuada	Moderado	Elevado	Muy elevado	
Síndrome de Burnout	Si	4 33%	3 60%	3 43%	22 85%	32 64%
	No	8 67%	2 40%	4 57%	4 15%	18 36%
TOTAL		12 100%	5 100%	7 100%	26 100%	50 100%

Fuente: Estudio análisis de carga mental en el personal administrativa de los GADS parroquiales del Carchi; χ^2 : 11,09, gl: 3, p: 0.05, V: 0,471
Autoría propia

Como se aprecia en la tabla 21, y luego del análisis estadístico mediante chi cuadrado y el coeficiente V de Cramer, se establece que existe una correlación relativamente aceptable entre las variables cualitativas del factor de riesgo carga de trabajo y el síndrome de burnout que presenta el personal administrativo, es decir, que existe dependencia entre las variables mencionadas. Por lo que el 85 % que representa 22 de los 26 servidores públicos del área administrativa de los gobiernos parroquiales que se ubican en niveles de riesgo muy elevado presentan altos indicios de padecer desgaste ocupacional. Por lo que es necesario la aplicación de medidas correctivas ya sea en la fuente, medio o en las personas para reducir o mitigar los riesgos psicosociales como es estrés y el desgaste profesional a través de una adecuada gestión en seguridad y salud en el trabajo.

3.2.3. Análisis de relación entre los niveles de estrés laboral y el síndrome de desgaste profesional

Se presenta un análisis por tablas cruzadas para establecer la relación entre los datos de las variables síndrome de desgaste profesional y los niveles de estrés laboral presente en el personal administrativo de los gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi, a fin de cumplir con la triangulación de evaluación psicosocial. A través de las encuestas aplicadas a

50 funcionarios del área administrativa de los gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi.

Tabla 22. *Relación entre la variable Síndrome de Burnout y Nivel de estrés laboral*

		Nivel de Estrés					TOTAL
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
SÍNDROME DE BURNOUT	Si	0 0%	0 0%	6 50%	2 50%	24 89%	32 64%
	No	4 100%	3 100%	6 50%	2 50%	3 11%	18 36%
TOTAL		4 100%	3 100%	12 100%	4 100%	27 100%	50 100%

Fuente: Estudio análisis de carga mental en el personal administrativa de los GADS parroquiales del Carchi; Xi²: 21,06, gl: 4, p: 0.05, V: 0,649

Autoría propia

Como se aprecia en la tabla 22, y luego del análisis estadístico mediante chi cuadrado y el coeficiente V de Cramer, se establece que existe una correlación relativamente intensa entre la las variables cualitativas del síndrome de burnout y el nivel de estrés laboral que padece el personal administrativo, es decir, que existe dependencia entre las variables mencionadas. Por lo que el 89 % que representa 24 de los 27 servidores públicos del área administrativa de los gobiernos parroquiales que se ubican en niveles muy alto de estrés presentan altos indicios de padecer desgaste ocupacional; de igual manera existe un 50 % de aquellos funcionarios que se hallan dentro de los niveles altos de estrés, es decir, 2 de 4 individuos poseen indicios del síndrome de Burnout. Se debe trabajar mediante medidas correctivas a través de una adecuada gestión de los factores de riesgos psicosociales, como la carga mental para mantener niveles bajos y muy bajos de estrés y con esto mitigar el desgaste profesional en el personal administrativo de las GADs parroquiales de la provincia del Carchi.

3.3. Discusión

En el presente estudio de investigación, el objetivo principal fue analizar la carga de trabajo mental y su relación con el síndrome de desgaste ocupacional que se presentó en los funcionarios administrativo de los gobierno Parroquiales del Carchi, en el cual se estableció la

identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial mediante el cuestionario de factores psicosociales Fpsico 4.0 y su aplicativo informático, y posterior se utilizó el método Maslach Burnout Inventory con el que se obtuvo los resultados sobre el personal que mostró indicios de este riesgo laboral del Burnout y como último paso se realizó la aplicación del cuestionario desarrollado por la Universidad Javeriana de Colombia, para evaluación del estrés tercera versión en el anexo 1, con el fin de establecer una triangulación que genere mayor confiabilidad sobre los resultados finales que se han obtenido.

En el trabajo de estudio se determinó que un porcentaje alto del personal administrativo, superando la media, el 66 % que representa 33 de los 50 funcionarios participantes de la investigación el factor de riesgo con más prevalencia fue la carga de trabajo que está directamente relacionado con la carga mental y de los resultados sobre el síndrome de agotamiento ocupacional se obtuvo que el 64% que está representado por 32 de los empleados evaluados mostraron que tiene indicio de padecer de este síndrome del burnout, teniendo similitud con el estudio realizado por Pulido en el 2015 en Colombia, donde se menciona que unos de los factores psicosociales más frecuentes es la carga de trabajo, además que uno de los efectos más estudiados es el síndrome de agotamiento profesional, como se evidenció el alto grado de personas con síndrome de agotamiento ocupacional en la presente investigación.

En la investigación se determinó que del personal administrativo evaluado el 54% 27 de 50 participantes fueron del sexo femenino y el 46% corresponde al sexo masculino; entre los cuales las mujeres presentaron mayor índice de padecer el síndrome de desgaste ocupacional, así como también este grupo presentó mayor nivel de riesgo en el factor de riesgo psicosocial de carga de trabajo, más sin embargo se evidenció que no existe correlación entre las variables de sexo y el factor carga de trabajo, el desgaste profesional fue significativo en el personal que posee un título de tercer nivel y 47% de la muestra es decir 15 de 32 personas del área administrativa de los GADs parroquial del Carchi que presentaron síntomas del síndrome de agotamiento profesional están casados y un 41% 13 funcionarios de los antes mencionados son solteros, lo cual indica que no existe diferencia significativa entre el tipo de estado civil que posea el personal administrativo, datos que se asemejan al estudio realizado por Khandan en el 2015 en Irán, sobre la carga de trabajo y su relación con el agotamiento del trabajo en

personal administrativo. En general, este estudio reveló que la presencia de estrés en el lugar de trabajo es un factor desencadenante para el desarrollo de desgaste profesional, en cual existe una correlación realmente intensa entre estas dos variables, entre otras palabras las condiciones de trabajo son las principales razones del agotamiento, y además no hay incidencia por el estado civil, sexo y edad que tenga cada individuo.

En el estudio de investigación se descubrió que el 64% del personal administrativo que representa 32 de 50 colaboradores tienen un riesgo significativo de padecer el síndrome burnout, de este grupo que presenta riesgo el mayor porcentaje corresponde al sexo femenino representado por el 62 %, es decir, 20 mujeres; por otro lado se estableció los niveles de estrés, donde los resultados indicaron que el 62% que corresponde a 31 de los 50 funcionarios públicos de las áreas administrativas de los gobiernos parroquiales del Carchi, tiene un nivel de riesgo alto y muy alto, lo que discrepa con los resultados encontrados en comparación con otros estudios realizados OIT en el año 2016, Díaz y Gómez en el 2016 sobre el estrés y el síndrome de desgaste ocupacional en países Europa y América Latina, sin embargo se demuestra que en estos países el estudio de la enfermedad del desgaste ocupacional va tomando importancia al igual que en nuestro país, debido a las consecuencias perjudiciales en la salud que esta puede acarrear en la población trabajadora.

En el trabajo de investigación se demostró que el 66% de las personas evaluadas presentan a nivel de riesgo elevado y muy elevado en el factor de carga de trabajo asociado al tema de análisis de la carga de trabajo mental determinado por las dimensiones: presiones de tiempo, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea, siendo este factor de riesgo psicosocial el de mayor prevalencia de los 9 factores evaluados mediante la herramienta informática FPSICO 4.0; Además se evidenció con lo referente a la información ya mencionada anteriormente que un gran porcentaje del personal administrativo representado por el 64% que significa 32 de las 50 personas evaluadas tienen riesgo significativo de padecer el síndrome de desgaste ocupacional; lo cual tiene similitud con los resultados encontrados en varios estudios realizados en el territorio ecuatoriano por Carrillo, 2018; Rea Hinojosa et al., 2019 y Herrera, 2018, sobre el análisis de la carga mental.

Mediante la discusión de los resultados obtenidos en comparación con otros estudios, se determina que los hallazgos del presente estudio son consistentes con la mayoría de las investigaciones anteriores, por tanto, se hace hincapié o énfasis en que la carga de trabajo mental en los lugares de trabajo es uno de los factores de riesgo más importantes que determinan el desgaste profesional en el personal que realiza tareas de carácter administrativo en este caso aquellos que trabajan en las entidades públicas como los gobiernos parroquiales rurales donde se efectuó la investigación .

3.4. Propuesta de medidas correctivas

Teniendo en cuenta que de los resultados que se han obtenido en el presente estudio los funcionarios de los gobiernos parroquiales rurales de la provincia del Carchi muchos de ellos han manifestado condiciones emocionales y fisiológicas negativas como dolores de cabeza, tensión muscular, problemas gastrointestinales, trastorno del sueño, estrés, entre otros. Por lo que es importante establecer o proponer medidas de control con el objetivo de mejorar las condiciones laborales para los funcionarios públicos en su puesto de trabajo.

Es necesario promover pausas activas durante la jornada de trabajo con la finalidad de dar un espacio de tiempo al empleado para que este puede desconectarse por un instante de sus actividades rutinarias, para evitar la fatiga mental, estrés, desmotivación e incluso la mala relación con los demás colaboradores de la entidad.

3.4.1. Medidas para evitar factores de riesgo psicosocial - Carga de Trabajo

Investigar las razones por las que los tiempos asignados para la ejecución de tareas es inadecuados, considerando el nivel de dificultad y la cantidad de las actividades encomendadas.

Organizar la cantidad de trabajo y el tiempo que sea necesario para desarrollar de manera eficiente las tareas desde el punto de vista que no genere efectos adversos en la salud.

Como se ha mencionado anteriormente, se necesario que durante la jornada los funcionarios tomen un espacio de tiempo para realizar pausas de descanso de las actividades que estén ejecutando frente a un computador para establecer tiempos de relajación mental y visual, y evitar un prologando esfuerzo físico y mental que afecte al rendimiento laboral.

Poner atención aquellos puestos de trabajo que representan mayor riesgo psicosocial, para prevenir que la sobrecarga de trabajo mental incida en el desempeño de las funciones de los funcionarios administrativos.

Analizar las condiciones individuales que posea el personal administrativo con su puesto de trabajo para establecer el contenido del trabajo necesario para lograr el mayor rendimiento y mejores resultados en el cumplimiento de las tareas.

Contar con manuales de procedimientos y funciones de acuerdo a las necesidades del gobierno parroquial, con la finalidad de contar con herramientas para relacionar la cantidad de información que de procesarse y el nivel de dificultad que representa un puesto de trabajo con aquellas características personales como actitudes y aptitudes que debe poseer las personas para ejecutar y procesar información que demanda un puesto de trabajo

Implementar un programa de pasantías para brindar apoyo en el desarrollo de actividades de los puestos que representan mayor riesgo psicosocial.

3.4.2. Modelo de demanda - control - apoyo social

Se plantea una propuesta basada al modelo del INSHT en cual se destaca por la intervención de tres factores: demandas psicológicas entendiéndose como volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; control haciendo referencia a la autonomía como la capacidad de tomar decisiones relacionadas con su trabajo y el desarrollo de habilidades que consiste en el grado en que el trabajo permite a las persona al desarrollo de sus propias capacidades y destrezas; y finalmente apoyo social comprendiéndose al clima social en el lugar de trabajo en relación con los compañeros y quienes están en el nivel

jerárquico superior. (INSHT, NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social I).

INTERVENCIÓN SOBRE LAS DEMANDAS
<ul style="list-style-type: none"> • • Distribuir con claridad y transparencia las tareas y las competencias. • • Establecer objetivos de trabajo claros. • • Marcar prioridades en las tareas. • • Establecer la carga de trabajo considerando el contenido tanto cuantitativo como cualitativo de la tarea. • • Establecer la carga de trabajo considerando las capacidades y recursos de la persona. • • Planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extra o imprevisto. • • Proporcionar la suficiente dotación personal a las unidades de trabajo. • • Sustituir adecuadamente las bajas. • • Establecer pausas que permitan una recuperación adecuada después de tareas muy exigentes. • • Proporcionar el tiempo suficiente para hacer bien el trabajo. • • Establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones sobre el ritmo, la cantidad de trabajo, las pausas.
INTERVENCIÓN SOBRE EL CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> • • Establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones sobre los métodos y el orden de las tareas. • • Asegurar mecanismos de consulta en relación con las decisiones que afecten a la unidad o departamento donde se trabaja. • • Eliminar el trabajo estrictamente controlado o pautado. • • Proporcionar tareas significativas, con sentido. • • Incluir demandas que impliquen decisiones cualificadas. • • Proporcionar tareas que impliquen retos. • • Crear oportunidades para la autorrealización. • • Proporcionar, para todos los estatus de trabajo, oportunidades de aprender y usar habilidades nuevas. • • Proporcionar suficiente capacitación para asumir tareas y responsabilidades. • • Proporcionar oportunidades de más desarrollo profesional (formación continua y específica, provisión de posibilidades para la promoción). • • Potenciar el uso de las capacidades mentales en el trabajo en cadena. • • Aplicar ampliación y diversificación entre tareas más y menos creativas. • • Establecer, siempre que sea posible, enriquecimiento de tareas, incluyendo tareas de planificación, control de calidad, etc. • • Negociar con los trabajadores sistemas de rotación, ampliación o enriquecimiento de tareas para los puestos/áreas de peores condiciones psicosociales. • • Proporcionar una dotación adecuada de medios materiales. • • Evitar la excesiva burocratización de las tareas.
INTERVENCIÓN SOBRE EL APOYO SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> • • Impulsar la creación de grupos de consulta para diversos temas (por ejemplo, cualquier cambio en el contenido y estructura del trabajo). • • Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación. • • Consultar en relación con la composición de los equipos de trabajo. • • Proporcionar formación específica sobre el trabajo en equipo. • • Favorecer el trabajo en parejas cuando no sea posible enriquecimiento ni ampliación de tareas, ni tampoco el trabajo en equipo. • • Establecer objetivos de equipo, que favorezcan la colaboración entre compañeros. • • Crear espacios de reflexión, de compartir dudas y poner en común experiencias. • • Dar a las reuniones de trabajo un espacio e importancia igual a otras tareas que se realizan dentro del horario (por ej, incluyéndolas en la programación, no colocándolas a última hora de la jornada, etc.). • • Establecer mecanismos de recompensa y reconocimiento del trabajo. • • Establecer mecanismos de retroalimentación al trabajador sobre su desempeño. • • Respalda las decisiones tomadas por los trabajadores en el desarrollo de sus tareas habituales. • • Informar a los trabajadores de los asuntos que les competen e interesen. • • Proporcionar a los mandos intermedios formación en materia de dirección/gestión de personal. • • Valorar formal y explícitamente el trabajo colectivo. • • Establecer medidas que impidan las conductas competitivas entre los trabajadores (sistemas de remuneración, acceso a formación, información, sistemas de promoción, etc.). • • Difundir, por parte de la dirección, declaración pública que rechace explícitamente cualquier forma de acoso en la empresa.

Figura 38. Modelo de demanda - control - apoyo social

Fuente: INSHT, NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social II

4. CONCLUSIONES

Con relación a los resultados de las encuestas aplicadas y sobre el análisis estadístico efectuado en este trabajo de investigación, se concluye:

1. Se determinó que la muestra objeto de estudio de los 50 funcionarios públicos en el ámbito administrativo, tiene las siguientes particularidades: el 54% son mujeres (27) y el 46% son hombres (23); el 44% de los empleados administrativos se desempeñan en el puesto de secretarios-tesoreros, el 18% se desempeñan como vocales, el 14% se encuentra constituido entre asistentes administrativos y los técnicos de proyectos y un 10 % está representado por quienes están en el puesto de trabajo como presidentes de cada gobierno autónomo descentralizado parroquial rural; el 80 % del personal administrativo poseen una edad entre 26 y 40 años; otros aspectos que se pudo establecer es que un 66% del personal administrativo llevan trabajando entre uno y cinco años en la misma institución; 48% de los participantes tiene un tipo de estado civil casado y el 44% indicó que su estado civil es soltero; y finalmente del personal administrativo evaluado el 58% poseen un título de tercer nivel y el 14 % no ha concluido con sus estudios universitarios.
2. El estudio demostró que existe un riesgo elevado y muy elevado en cuanto al tema central sobre el análisis de la carga mental en el personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales de la provincia del Carchi, donde se evaluó principalmente el factor de riesgo psicosocial Carga de Trabajo determinado por tres dimensiones importantes: presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea; un porcentaje superior al 50% del personal evaluado 33 de 50 administrativos presenta un riesgo psicosocial elevado y muy elevado que puede afectar en su estado de salud física, mental y social, por lo que debe intervenir de manera inmediata y en el corto tiempo menor a un año; sin embargo quien presentó mayor prevalencia fue el sexo femenino representado por 58% 19 mujeres de un total de 33 funcionarios en general que presentaron niveles de riesgo alto y muy alto.

3. Así mismo se determinó que el grupo de personas que presentó mayor riesgo psicosocial entre elevado y muy elevado están aquellos funcionarios que se desempeñan como secretarios – tesoreros alcanzando un porcentaje de 43 % (riesgo elevado) y 58 % (riesgo muy elevado) por razones de que es un puesto multifuncional que demanda de gran cantidad de trabajo cualitativo y cuantitativo, esfuerzo de atención y de responsabilidad; seguido por los técnicos de proyectos con el 29% (riesgo elevado) y 19% (riesgo muy elevado).
4. Por otra parte, se observó mediante el análisis de tablas cruzadas que existe correlación significativamente aceptable entre la variable de puesto de trabajo y factor de riesgo psicosocial de Carga de Trabajo, por lo tanto, el nivel de riesgo está directamente relacionado con el puesto de trabajo que se encuentre desempeñando el personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales de la provincia del Carchi; esto se halla representado mayoritariamente por encima del 50%, es decir, 18 de 33 funcionarios que fueron evaluado que presentan un riesgo elevado y muy elevado. Lo que no sucedió con el análisis estadístico de las variables sociodemográficas de sexo, edad, antigüedad o tiempo de trabajo con la variable Carga de Trabajo, donde resultó que estas variables son independientes, no existe correlación positiva, el nivel de riesgo psicosocial no se ve influenciado por la edad que tengan, si es hombre o mujer o el tiempo de trabajo que lleve en la institución.
5. Se encontró un alto porcentaje de índices del síndrome de desgaste ocupacional en el personal administrativo de los Gobiernos Autónomo Descentralizados parroquiales rurales de la provincia del Carchi representado el 64% 32 de un total de 50 administrativos evaluados, lo que constituye que los funcionarios al menos tiene como base una sub escala con riesgo alto, es decir, se sienten cansados emocionalmente por las exigencias del trabajo, comportamientos de desapego e insensibilidad con los compañeros de trabajo o sentimientos de frustración sobre si mismos hasta llegar al colapso emocional y cognitivo.

6. La investigación evidenció que sobre los resultados que se obtuvieron sobre el análisis del síndrome del quemado o desgaste profesional, del total de 32 funcionarios públicos que mostraron sintomatologías del síndrome de burnout, el 62% (20) son mujeres; 53% (17) son secretarios – tesoreros y el 22% (7) son vocales; con respecto a la edad el mayor porcentaje 50 % (16) tiene un rango de edad entre 26 y 35 años; un 41 % (13) del personal que presenta el riesgo de burnout tiene un tiempo de trabajo en la institución de 1 a 3 años; con referente a su estado civil el 47% (15) están casados y el 41% (13) son solteros y finalmente se observó que el 56% (18) son aquellos profesionales que han terminado sus estudios de tercer nivel.
7. Además, mediante el estudio se logró determinar que el 62 % 31 de los 50 funcionarios administrativos participantes de los gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi poseen un nivel de riesgo alto y muy alto de estrés laboral, el cual favorece a la determinación de una prevalencia de estrés en los gobiernos parroquiales.
8. Se determinó que existe relación relativamente intensa entre los niveles de estrés laboral con la presencia de riesgo alto de síndrome de desgaste ocupacional que está presente en el personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales de la provincia del Carchi, el estrés es factor previo al desarrollo progresivo de sufrir síndrome de desgaste ocupacional.
9. Se identificó que el 89 % que representa 24 de los 27 servidores públicos del área administrativa de los gobiernos parroquiales que tienen niveles muy alto de estrés muestran principios de padecer desgaste ocupacional; al igual que hay un 50 % de este personal administrativo que se encuentran en un nivel alto de estrés, es decir, que de 4 administrativos al menos 2 tiene indicios del síndrome de Burnout. Por lo que debe realizarse una adecuada gestión de riesgos psicosociales, como la carga mental para mantener niveles bajos y muy bajos de estrés y con ello mitigar o disminuir el riesgo de desgaste profesional en el personal administrativo de las GADs parroquiales de la provincia del Carchi.

10. En el estudio se evidenció que existe relación relativamente aceptable entre los niveles de riesgo por carga de trabajo con respecto a la presencia de riesgo psicosocial de síndrome de desgaste ocupacional en el personal administrativo de los gobiernos parroquiales rurales de la provincia del Carchi, determinado por la alta demanda cognitiva y emocional (carga mental) que se requiere para hacer frente a las diversas situaciones del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud física, psíquica y/o social. Por lo que se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio en el que se afirma que la alta carga mental causa agotamiento profesional en el personal administrativo.

5. RECOMENDACIONES

1. Dar cumplimiento a lo que, determinada las normas legales aplicables en nuestro país, implementando programas de prevención de riesgo psicosocial en las instituciones públicas, que tenga menos de 10 empleados.
2. Los Gobiernos parroquiales de la provincia del Carchi deben establecer de manera clara las funciones y roles de los funcionarios e informar al inicio de sus funciones a desempeñar, mediante manual de funciones y profesiogramas especialmente para el puesto de secretarios-tesoreros, técnicos de proyectos y/o auxiliares administrativos.
3. Se recomienda desarrollar planes y programas para la identificación de los factores de riesgos psicosociales de manera inicial, periódica y establecer medidas preventivas sobre los consecuencias de conlleva los factores de riesgos psicosocial como la carga de trabajo, que permitan mantener niveles bajos y muy bajos de estrés y con esto poder mitigar el riesgo de desgaste ocupacional dentro de los gobiernos parroquiales, para evitar ausentismos, enfermedades profesionales, accidentes e inadecuada gestión pública en beneficio de la población.
4. Se exhorta realizar planes de evaluación y seguimiento enfocados a la promoción de la seguridad y salud en trabajo y la prevención de enfermedades derivadas de los riesgos presentes como: síndrome de desgaste ocupacional y estrés laboral que contribuya a la mitigación o disminución de los factores de riesgo psicosociales identificados en el presente estudio.
5. Implementar de manera inmediata y en el corto plazo las medidas de prevención necesarias sobre el personal administrativo con indicadores elevados y muy elevados de carga mental, para evitar la aparición de enfermedades físicas y mentales que afectan en el desempeño de los trabajadores, para evitar efectos negativos sobre la organización como bajo de rendimiento en la gestión pública, absentismos; y a nivel personal e individual como alteraciones fisiológicas, a nivel conductual como

agresividad, adicciones y a nivel cognitivo como falta de atención, pérdida de memoria, a nivel emocional como depresión, ansiedad.

6. Elaborar e implantar plan de capacitación permanente sobre la importancia de peligros, riesgos laborales entre ellos los psicosociales y sus efectos adversos en la salud y bienestar de los trabajadores expuestos a estos riesgos, así mismo desarrollar en los funcionarios técnicas conductuales para sobrellevar el estrés (relajación, control de respiración).
7. Promover la seguridad y salud en el trabajo mediante foros y capacitaciones y otros mecanismos implementados por las entidades públicas acorde a la situación actual.
8. Considerar en la evaluación de riesgos laborales los demás factores de riesgo psicosociales que se han identificado en el estudio con niveles riesgo elevado y muy elevado para su valoración y control en la gestión de riesgos.
9. Planificar actividades que promuevan el desarrollo de destrezas, habilidades y competencias de todos los funcionarios que conforman los gobiernos parroquiales mediante coordinación con las demás organizaciones gubernamentales que ofrecen cursos gratuitos mediante sus plataformas virtuales como Ministerio de Trabajo, Servicio Nacional de Contratación Pública, Planifica Ecuador, CONAGOPARE CARCHI entre otros, para afrontar adecuadamente las exigencias que representa un puesto de trabajo.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización*. Quito.
- Leka, S., & Jain, A. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general.
- López, M. L. L. (2017). *Carga mental y su relación con variables sociodemográficas, laborales y de salud, en trabajadores de una administración pública local* (Doctoral dissertation, Universidad Católica San Antonio de Murcia).
- Escanciano, S. R. (2020). La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes. *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE Nueva Época)*, (22), 39-72.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud . (20 de julio de 2018). *Página principal en internet*. Obtenido de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el tr. (enero de 2020). *El estrés laboral*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- Arias, F., & Benitez, O. (2018). Burnout o el agotamiento profesional. *Inventio, la génesis de la cultura universitaria en Morelos*, 55-62.
- Ávila Sacoto, D. F. (2015). *El estrés laboral afecta al clima organizacional en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador CONAGOPARE*. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador- Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito.
- Castro Ayala, E. J. (2017). *El síndrome del desgaste profesional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión de Talento Humana.
- Ceballos Vásquez, P., Rolo González, G., Hernandez Fernaud, E., Díaz Cabrera, D., Paravic Klijn, T., & Burgos Moreno, M. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 315-322.
- Carrillo Ruiz, M. S. (2018). *El síndrome de Burnout y la carga laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas

- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaudo, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). Psychosocial factors and mental work load: A reality perceived by nurses in intensive care units. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(2), 315–322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La Investigación Sobre El Síndrome De Burnout En Latinoamérica Entre 2000 Y El 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113–131.
- Herrera Cevallos, A. G. (2018). *EVALUACIÓN DE CARGA MENTAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DE UNA EMPRESA DE ACABADOS TEXTILES Y SUS MEDIDAS DE CONTROL*.
- Khandan, M. (2015). *Nivel de carga de trabajo y su relación con el agotamiento del trabajo entre Personal administrativo Materiales y métodos*. 53–60.
- OIT. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en. *Boletín Internacional De Investigación Sindical*, 8(1–2).
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. En *Gestión de las Personas y Tecnología* (Vol. 9). Recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Pulido, E. G. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: Una Revisión. *Uniminuto*, 83, 83–95. Recuperado de <http://biblioteca.uniminuto.edu/ojs/index.php/IYD/article/view/1209>
- Rea Hinojosa, T. A., Córdova Suárez, M. A., Gordón Villalba, P. del R., Vega Pérez, J. G., Ruíz Robalino, O. E., & Sánchez Almeida, E. L. (2019). Evaluación de la carga y fatiga mental en docentes. caso de la Universidad Técnica de Ambato. *Ciencia Digital*, 9(2), 252–263. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v9i2.388>
- Duarte, R. E., Velasco, E., Sánchez Sosa, J. J., & Reyes, L. I. (2019). Validación psicométrica de la Escala de gravedad de fatiga en médicos residentes mexicanos. *Educación Médica*, 38-36.
- Gallardo, M. I. (2017). *Carga mental y el desempeño laboral en los trabajadores de*. (Tesis de posgrado). Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito.
- González, D. (2015). *Ergonomía y Psicología*. Bogotá: FC EDITORIAL Ediciones de la U.
- INSHT. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. NTP 926. España.

- Jacome Ortega, M., & Jácome ortega, X. O. (2017). Clima laboral: Efecto del agotamiento profesional "burnout" en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(41), 7-14.
- López López, M. L. (2017). *Carga mental y su relación con variables sociodemograficas, laborales y de salud, en trabajadores de una administración pública local*. (Tesis de doctorado). Universidad Católica de Murcia. Murcia.
- Maldonado Maldonado, E. G. (2015). *Carga mental y factores psicosociales en el personal administrativo de una empresa de medicina prepagada a nivel nacional en el mes de julio 2014* . (Tesis de posgrado). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá.
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Progama de prevención de riesgo psicosocial*. Quito.
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/actrav/info/international-journal->
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.Toda una Vida*. Quito.
- Silva Marín, R. (2017). *Autoeficacia, Satisfacción General y Motivación Interna como variables antecedentes de la Carga Mental de Trabajo y la Fatiga*.
- Trabajo, I. N. (30 de 06 de 2019). *Síndrome de desgaste profesional (burnout)*. Obtenido de <https://www.insst.es/-/sindrome-del-trabajador-quemado-burnou-1>

7. CERTIFICACION ANTIPLAGIO

8. ANEXOS

Anexo I. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales / método FPSICO 4.0



El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.
El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.
Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.
Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.
ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

1. SEXO

MASCULINO
FEMENINO

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

2. PUESTO DE TRABAJO

ASISTENTE ADMINISTRATIVO
SECRETARIO - TESORERO/A
TÉCNICO DE PROYECTOS
PRESIDENTE
VOCAL PRINCIPAL

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

3. EDAD (AÑOS)

20 - 25
26 - 30
31 - 35
36 - 40
41 - 45
MAS DE 45

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

4. TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN QUE ACTUALMENTE LABORA

MENOR A 1 AÑO
DE 1 A 3 AÑOS
DE 3 A 5 AÑOS
MAS DE 5 AÑOS

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

5. ESTADO CIVIL

SOLTERO (A)
CASADO (A)
UNION LIBRE
SEPARADO (A)
DIVORCIADO (A)
VIUDO (A)

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

6. NIVEL DE INSTRUCCIÓN

NINGUNO
PRIMARIA
BACHILLERATO INCOMPLETO
BACHILLERATO COMPLETO
SUPERIOR INCOMPLETO
SUPERIOR TERMINADO
POST-GRADO INCOMPLETO
POST-GRADO COMPLETO

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



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, FORMACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No trabajo en turnos rotativos

1
2
3
4
5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4



11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

1
2
3

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

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

1
2
3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

1
2
3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información
Insuficiente
Es adecuada

1
2
3

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

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

1
2
3
4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Como debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

1
2
3
4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

1
2
3
4

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

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

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

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

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

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

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- | | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

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

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

1
2
3
4
5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

1
2
3
4
5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

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

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- No 1
- A veces 2
- Bastante 3
- Mucho 4

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

- Mucho 1
- Bastante 2
- Poco 3
- Nada 4



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

- No es muy importante
- Es importante
- Es muy importante
- No lo sé

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

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

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficientemente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional

1
2
3
4

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

- Muy adecuada 1
- Suficiente 2
- Insuficiente en algunos casos 3
- Totalmente insuficiente 4

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

- Muy adecuada 1
- Suficiente 2
- Insuficiente en algunos casos 3
- Totalmente insuficiente 4

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

- Muy satisfecho 1
- Satisfecho 2
- Insatisfecho 3
- Muy insatisfecho 4

Anexo II. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory								
Instrumento de evaluación más utilizado en todo el mundo, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia las personas y su función es medir el desgaste profesional.								
Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.								
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas							
5	Creo que estoy tratando a las personas como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con personas supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de las personas.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas.							
10	Me he vuelto más insensible con las personas que me rodean.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a las personas.							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con la gente que me rodea.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con personas.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Creo que las personas me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo III. Cuestionario para la evaluación del estrés - tercera versión

Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.					
Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.					
	Malestares	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3	Problemas respiratorios.				
4	Dolor de cabeza.				
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7	Cambios fuertes del apetito.				
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9	Dificultad en las relaciones familiares.				
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11	Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12	Sensación de aislamiento y desinterés.				
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo .				
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17	Cansancio, tedio o desgano.				
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19	Deseo de no asistir al trabajo.				
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21	Dificultad para tomar decisiones.				
22	Deseo de cambiar de empleo.				
23	Sentimiento de soledad y miedo.				
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27	Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada" .				
28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo .				
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				