



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **OFICINA DE POSGRADOS**

**Tema:**

**PLAN DE INTERVENCIÓN BASADO EN DIMENSIONES PSICOSOCIALES  
PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS.**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en  
Psicología con mención Comportamiento Humano y Desarrollo  
Organizacional**

**Línea de Investigación:**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIAS**

**Autora:**

**Psi. Cli. Andrea Carolina López Vaca**

**Director:**

**Lic. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, M.A.**

**Ambato – Ecuador**

**Septiembre 2021**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PLAN DE INTERVENCIÓN BASADO EN DIMENSIONES PSICOSOCIALES  
PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS.

Línea de Investigación:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIAS

Autora:

Andrea Carolina López Vaca

Segundo Gonzalo Pazmay, Lic. M.A

f.  \_\_\_\_\_

**CALIFICADOR**

Luis Eduardo Cevallos Ternaus, Ps. Mg.

f.  \_\_\_\_\_

**CALIFICADOR**

Víctor Manuel Cuadrado Rodríguez, Ps. Mg.

f.  \_\_\_\_\_

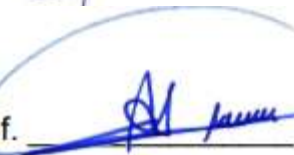
**CALIFICADOR**

Juan Carlos Acosta Teneda. Mg.

f.  \_\_\_\_\_

**COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS**

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

f.  \_\_\_\_\_

**SECRETARIO GENERAL PUCE-A**

Septiembre 2021

## **DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo: ANDREA CAROLINA LÓPEZ VACA, con CC. 180518815-6, autora del trabajo de graduación intitulado: “PLAN DE INTERVENCIÓN BASADO EN DIMENSIONES PSICOSOCIALES PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS” previa a la obtención del título profesional de Magister en Psicología con mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional

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

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

Ambato, 2021



**ANDREA CAROLINA LÓPEZ VACA**

**CC. 1805188156**

## AGRADECIMIENTO

Lo más difícil de todo este tiempo ha sido dejar partir a quienes formaban parte de nuestra vida, a quienes se fueron repentinamente y no pudimos tener un último abrazo, un último consejo; de todo ese vacío únicamente nos queda el valorar a todos con quienes contamos... Así, toda la vida se resume en tener una mesa rodeada por las personas que amamos, que ningún asiento este vacío y si uno lo está, la obligación de nunca olvidar a quien nos espera en la eternidad.

Gracias a quienes han formado parte de este caminar, a quienes se han encontrado en situaciones tan difíciles y me han enseñado que luchar, aunque sea imposible, será la única opción.

A mi familia, quienes son el soporte en todo momento:

Quienes conocen mi lucha a diaria para sobrevivir, Francisco – Nico – Agus

Quienes son la luz en la oscuridad, Cecilia – Luis

Quienes son inspiración y admiración para mí, Pablo – Andrés

Quienes son mi sinónimo de dedicación, Diana – Adhara

Quienes son la alegría y esperanza, Tomás – Dante - Gaizka

Quienes son fuerza, fe y lucha, Francisco – Marlene – Diego

Con gran cariño, gracias a Gonzalito Pazmay, un profesional admirable y un ser humano extraordinario, de quien he aprendido que la motivación para alcanzar nuestras metas es la mejor carga energética de todas y que es uno mismo quien defiende sus propias batallas...

Y a todos quienes nos faltan, un abrazo hasta el cielo...

## DEDICATORIA

Después de todo, la familia lo es todo....

Francisco, Nicolás y Agustina

Luis y Cecilia

Pablo, Adhara y Gaizka

Andrés, Diana, Tomás y Dante

Francisco, Marlene y Diego

Francisco, no pude encontrar mejor compañero,  
sin duda conoces el esfuerzo y eres tú el soporte  
para lograrlo todo...

¡Te amo para toda la vida!

Cecilia, admirarte es poco para reconocer lo  
maravillosa que eres, tu fuerza, tu luz, tu ejemplo  
está en mi ser, nunca nos faltes...

¡Te amo Cecita de mi vida!

Nicolás y Agustina, mi sol y mi luna,  
son mi inspiración y mi motivo de superación,  
mi vida entera para ustedes, siempre...

¡Les amo con todo mi ser!

## RESUMEN

La presente investigación buscó conocer la incidencia de las Dimensiones Psicosociales en la Salud mental de empleados. Se trabajará con un estudio descriptivo, correlacional de diseño no experimental de corte transversal. Es una investigación de tipo cuantitativo, se utilizará una ficha sociodemográfica Ad-hoc para conocer las características poblacionales; el Cuestionario de CoPsoQ-Istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales y el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28) para salud mental, con esto se realizó un estudio estadístico para la comprobación de la hipótesis propuesta.

El objetivo fue determinar la relación de las dimensiones psicosociales en la salud mental de empleados públicos durante el segundo semestre del año 2020. Los resultados obtenidos muestran que las Dimensiones Psicosociales, se encontraban en riesgo alto, dentro de la semaforización, en color rojo; estas dimensiones han sido analizadas en función al género de la población, este aspecto sociodemográfico generó mayor significancia. En cuanto al GHQ-28 para diagnosticar el estado de salud mental, se determina que el factor de estado somático presenta una diferencia estadísticamente significativa entre sexos de  $t = -3.45$ ,  $p > .05$ , se entiende una relación negativa, de igual manera en la escala de Disfunción Social existe una correlación directa significativa de  $t = 6.6$ ;  $p < .05$ .

Las Dimensiones Psicosociales que se correlacionaron de manera alta fueron: Ritmo de Trabajo  $r = -.273$ ;  $p < .01$ , Previsibilidad  $r = .282$ ;  $p < .01$ , Apoyo Social de Superiores  $r = -.306$ ;  $p < .01$  y Justicia  $r = .365$ ;  $p = .000$  y una relación media con Calidad de Liderazgo  $r = -.201$ ;  $p < .05$ .

**Palabras claves:** Dimensiones, psicosociales, salud, mental, pandemia.

## ABSTRACT

The present research sought to determine the incidence of psychosocial dimensions on the mental health of employees. We will work with a descriptive, correlational study of non-experimental cross-sectional design. It is a quantitative type of research. An Ad-hoc sociodemographic form will be used to know the population characteristics; the CoPsoQIstas21 Questionnaire for evaluating and preventing psychosocial risks and the Goldberg General Health Questionnaire (GHQ-28) for mental health statistical study was carried out to test the proposed hypothesis. The objective was to determine the relationship of psychosocial dimensions in the mental health of public employees during the second semester of 2020. The results obtained show that the Psychosocial Dimensions were at high risk, within the traffic light, in red color; these dimensions have been analyzed according to the gender of the population since this sociodemographic aspect generated greater significance. Regarding the GHQ-28 to diagnose the state of mental health, we found that the somatic state factor presents a statistically significant difference between sexes of  $t = -3.45$ ,  $p > .05$ , understanding a negative relationship, likewise in the Social Dysfunction scale, there is a significant direct correlation of  $t = 6.6$ ;  $p < .05$ . The Psychosocial Dimensions that were highly correlated were: Work Pace  $r = -.273$ ;  $p < .01$ , Predictability  $r = .282$ ;  $p < .01$ , Social Support from Superiors  $r = -.306$ ;  $p < .01$  and Justice  $r = .365$ ;  $p = .000$  and a medium relationship with Leadership Quality  $r = -.201$ ;  $p < .05$ .

**Keywords:** Dimensions, psychosocial, health, mental, pandemic.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS GENERALES

### PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	7
1.1 Dimensiones y Riesgos Psicosociales .....	7
1.2 Salud Mental en el ámbito laboral .....	11
1.3 Nuevas condiciones laborales establecidas durante la crisis sanitaria en el Ecuador.....	20
1.4 Plan de intervención.....	27
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	30
2.1 Tipo y enfoque de la investigación .....	30
2.2 Población y muestra .....	32
2.3 Herramientas de recolección de la información.....	40
2.3.1 Método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales .....	41
2.3.2 Cuestionario de Salud General GHQ-28.....	46
2.3.3 Ficha Sociodemográfica .....	48
2.4 Procedimiento metodológico .....	49
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN ..	52
3.1 Análisis Cuestionario de Salud General de Goldberg para la Salud Mental (GHQ-28) .....	52
3.2 Análisis de resultados del Cuestionario de COPSOQ-ISTAS21 para Riesgos Psicosociales .....	58
3.3 Análisis de los factores del COPSOQ-ISTAS21 y Niveles de Riesgo del GHQ-38. ....	83
3.4 Análisis de regresión lineal .....	84
3.5 Plan de intervención.....	87
3.5.1 Antecedentes .....	87

3.5.2 Objetivos.....	87
3.5.3 Diseño del Plan de intervención .....	88
3.5.4 Plan de intervención por Dimensión de riesgo psicosocial .....	92
3.5.5 Validación del Plan de intervención.....	104
CONCLUSIONES .....	106
RECOMENDACIONES .....	108
BIBLIOGRAFÍA .....	109
ANEXOS .....	120

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca conocer la incidencia que tienen las dimensiones psicosociales en la salud mental de empleados públicos durante la crisis sanitaria ocurrida durante el año 2020 a nivel mundial. Esta crisis ha desarrollado nuevas condiciones de vida, las mismas que han afectado de manera significativa a toda la población, especialmente a las nuevas condiciones de trabajo que se han establecido como parte de las medidas de prevención en las empresas tanto públicas como privadas.

Se ha podido evidenciar tras un conjunto de observaciones preliminares, que los empleados de diversas instituciones públicas se han tenido que adaptar a las nuevas condiciones laborales como: el cambio de horarios, la toma de vacaciones obligatorias, la nueva modalidad de teletrabajo, reducción de sueldos y dificultades en cuanto al desarrollo de habilidades tecnológicas, muestra de esta manera inestabilidad en cuanto a las dimensiones psicosociales laborales y con esto afectaciones en la salud mental de los empleados.

Se observa sintomatología psicológica significativa como: cuadros depresivos, ansiosos, altos niveles de estrés, doble presencia, entre otros síntomas, que afecta el adecuado funcionamiento y desenvolvimiento de actividades productivas. Inicialmente se define al término salud como un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2020). Al entender este concepto la salud resulta del accionar equilibrado del individuo con aspectos biológicos y sociales.

A partir de esto, la salud psicosocial se convierte en un elemento fundamental dentro de las situaciones de emergencia, la exposición a factores de estrés tan intensos como los que se vive, generan factores de riesgo para problemas sociales, económicos y psicológicos (Istas, 2014). Se entiende el tema desde la perspectiva organizacional, estos riesgos psicosociales afectan en gran escala a la salud de empleados y/o colaboradores, causa estrés y dentro de la organización desarrolla

condiciones inadecuadas de trabajo y una deficiente satisfacción laboral tanto del empleado como del empleador.

La incertidumbre de las condiciones de trabajo a las cuales se está expuesto, especialmente el ámbito legal y económico, hace que los empleados y los empleadores no encuentren un punto de equilibrio para el trabajo, debido a esto, los riesgos psicosociales han incrementado de manera significativa. Los riesgos psicosociales son los “riesgos para la salud originados en la organización del trabajador, es de tipo fisiológico, emocional, conductual y ocasionarían enfermedades graves” (Servicio de Prevención y Medio Ambiente, 2020). Estas circunstancias producen una sintomatología clínica en cada trabajador, por lo tanto, su evaluación ayudaría a desarrollar planes de acompañamiento en los cuales se tomen en cuenta las debilidades que han sido detectadas.

Esta investigación pretende dilucidar el estado mental en el cual se encuentran los empleados que han sido afectados por las nuevas condiciones laborales establecidas a partir de la crisis sanitaria, de la misma manera busca determinar el nivel de productividad que los mismos tengan dentro de la organización a la cual pertenezcan, todo esto determina cual es la incidencia de las condiciones laborales sobre la salud psicosocial de los empleados públicos.

Actualmente existen investigaciones realizadas que se encuentran enfocadas en el estudio de las dimensiones psicosociales dentro del ambiente laboral, especialmente cómo factores externos considerados como estresantes, en este caso las nuevas condiciones laborales a causa de la emergencia sanitaria acaecida actualmente, inciden en la salud mental de los individuos, con lo cual se corrobora que el presente trabajo de investigación se basa en una problemática actual y relevante. Las investigaciones que se describen a continuación están desarrolladas en el medio local e internacional y toman en consideración a la población trabajadora que se ha visto afectada.

El estudio realizado por Alzamora (2017) acerca de los Factores de Riesgo Psicosocial y su relación con la Salud mental de los trabajadores de la Cooperativa

de Transportes Ecuador, demuestra que estos factores dan origen a diversas consecuencias sobre los trabajadores, esto debido a las características propias del puesto de trabajo, la organización de la empresa y cómo éstas afectan a las características propias del individuo.

En este estudio participaron 135 personas, población en la cual se identificó y se evaluó los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo y su relación con la salud mental, para obtener como resultado que la principal afección se encuentra la dimensión de compensación y doble presencia, genera inestabilidad en cuanto al cargo que ocupan y a las actividades extralaborales, asimismo, existe riesgo en la dimensión de exigencia psicológica, sin un reconocimiento adecuado por su trabajo.

Dentro de la investigación realizada por la Organización Mundial de la Salud (2018) con el título “Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, indican que la salud psicológica y social está determinada mediante condiciones psicosociales de trabajo que mantendrían un impacto perjudicial a nivel emocional y cognitivo, tales como ansiedad, depresión, angustia, burnout, toma de decisiones y dificultades de la atención.

Es de esta manera que durante esta investigación se buscó determinar la relación existente entre factores psicosociales del trabajo y trastornos mentales, para obtener como resultado la incorporación de síntomas como la tensión laboral, poco control, poco apoyo social, exigencias psicológicas altas, desequilibrio esfuerzo – recompensa e inseguridad elevada en cuanto a la estabilidad laboral. Esta afectación en la salud mental, especialmente en la cognición de los colaboradores, por lo cual, también, afecta en gran medida a todas las esferas de vida.

En referencia a este aspecto, Fernández-Arata y Calderón-De la Cruz (2016) en su investigación descriptiva “Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú” manifiestan que la salud y la calidad de vida de los trabajadores ha sido influenciada por un mundo laboral, con los factores psicosociales como consecuencias de las dificultades que se presentan. La exposición a condiciones laborales estresantes o peligrosas afecta en gran medida

la salud psicosocial, entendida como la calidad de vida, seguridad laboral, bienestar psicológico y salud mental del trabajador, aborda de esta manera la relación entre los factores psicosociales, estrés laboral y la calidad de vida.

En la investigación realizada por Caballero-Lozada et al. (2017) "Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental" se evidencio que dentro de la organización existe un 80% de colaboradores con niveles de estrés elevados, de igual manera que presentaban patologías como somnolencia, agotamiento, falta de energía, dolores musculares, problemas gastrointestinales, sentimiento de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse y en especial un elevado agostamiento emocional en la salud del trabajador.

Dentro de esta línea, Pacheco-Ferreira (2017) en su estudio "Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito" con 79 participantes, determina que el factor psicosocial que más afecta es la no practica de actividades físicas y el uso de alcohol o de psicoactivos, así como, también, se evidencia dificultades para la salud como ritmo de trabajo, exigencias emocionales y estrés, evidencia así, la necesidad de mejorar las condiciones laborales para mejorar su productividad.

Se ha podido recopilar investigaciones en cuanto a la relación existente ente salud mental y factores psicosociales, es así como Piñol-Arriaga et al. (2017) en su investigación denominada "Salud Mental y Factores Psicosociales en el trabajo en profesores de enseñanza primaria, y logros académicos en sus estudiantes" participaron 189 docentes, quienes fueron evaluados sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la satisfacción vital, malestar psicológico, síndrome de burnout y la prevalencia de trastornos mentales, demuestra que las exigencias psicológicas, el apoyo social en la empresa y la calidad de liderazgo son factores importantes dentro de su salud mental, genera vulnerabilidad social y una prevalencia mayor de trastornos mentales afectivos y ansiosos.

En relación con la información recopilada, se ha planteado la siguiente hipótesis de trabajo: “Las dimensiones psicosociales inciden de manera significativa en la Salud Mental de los empleados públicos”.

El objetivo general de la investigación, se ha considerado el siguiente:

- Diseñar un plan de intervención basado en las dimensiones psicosociales que permita mejorar la salud mental de empleados públicos.

Con relación a los objetivos específicos, a continuación, se detallan:

1. Fundamentar teóricamente los aspectos relacionados a las Dimensiones Psicosociales y Salud Mental.
2. Diagnosticar las dimensiones psicosociales y la salud mental de los empleados públicos.
3. Elaborar un plan de intervención en base a los resultados obtenidos.
4. Validar el plan de intervención por parte de los beneficiarios.

Esta investigación utiliza una metodología con enfoque cuantitativo, se obtendrá un análisis estadístico con una base numérica a partir de la aplicación de instrumentos psicométricos para cada una de las variables. Estos instrumentos se aplicarán *in situ* en la institución pública escogida para esta investigación.

En cuanto a la justificación del presente proyecto investigativo, se ha podido evidenciar un aumento significativo de dificultades tanto físicas como psicológicas de los empleados públicos dentro de las diferentes organizaciones durante estos meses que han presentado una coyuntura de COVID-19, es por esta razón que existe una imperiosa necesidad de desarrollar planes de intervención que tengan una visión preventiva, con la finalidad de establecer actividades, conductas y comportamientos que favorezcan el clima laboral dentro de organización y aún más, que permitan que los colaboradores gocen de una adecuada salud en todas sus esferas y por ende que su desempeño laboral sea beneficioso para la empresa.

Las dimensiones psicosociales son de gran importancia en cuanto a aspectos de salud y seguridad ocupacional, por lo tanto, al hablar de esto y de los riesgos psicosociales que pudiesen existir dentro de una organización, se ha evidenciado que aún existe cierta resistencia a tomar decisiones que ayuden a mitigar o a prevenir, el cambio que esto requiere se convierte en un esfuerzo sumamente alto.

Es por esta razón que desarrollar esta investigación es muy importante, busca realizar un estudio exhaustivo, en un tiempo determinado y así establecer cómo las dimensiones psicosociales inciden en la salud mental y a partir de estos resultados, diseñar un plan de intervención, el mismo que servirá para poder realizar un diagnóstico y un control adecuado de la salud de los colaboradores para un óptimo desenvolvimiento, gestiona de manera adecuada estos riesgos.

La investigación inicia con el diagnóstico de la situación problemática y a partir de esto, determinar los problemas que requieren un estudio profundo. Posteriormente se desarrolla un sustento teórico mediante bibliografía científica que permita aportar adecuadamente a la investigación. De esta manera se evalúa a la población seleccionada mediante los instrumentos tanto para riesgos psicosociales como para conocer el estado de salud mental y así obtener resultados estadísticos y a partir de los mismos se fundamenta el plan de intervención propuesto. De aquí radican las conclusiones y recomendaciones que se establecen al final de la investigación.

El plan de intervención buscará que los empleados públicos conozcan estrategias adecuadas para poder sobrellevar de manera adecuada sus esferas vitales, al igual que mantener una buena percepción de su lugar de trabajo, el mismo que proporcionará las condiciones óptimas para este proceso. Asimismo, se creará mayor conciencia de la importancia de mantener al personal con una adecuada salud mental y conocer, también, los beneficios que esto conlleva y crea un vínculo mucho más estrecho entre la organización y sus colaboradores.

## CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

### 1.1 Dimensiones y Riesgos Psicosociales

Dentro de los procesos de prevención en el ámbito de los riesgos laborales, es fundamental determinar que las dimensiones psicosociales son los diversos factores que se convierten en un riesgo y aparecen o son frecuentes dentro de la estructura organizacional; genera de esta manera dificultades u obstáculos para un desarrollo adecuado de las actividades laborales de cada uno de los colaboradores, afecta así no solo al nivel de productividad de la persona sino, también, al de la organización.

A nivel mundial, agencias gubernamentales y organizaciones internacionales han desarrollado estudios que demuestran una preocupación por la salud mental de los trabajadores, señalan que las condiciones laborales están relacionadas con el surgimiento de trastornos mentales y se centran en aspectos conexos con los factores de riesgo psicosocial, cuya identificación surge a partir del diagnóstico organizacional. Kristensen (2017, p. 85), asocia las dimensiones psicosociales con la demanda física, emocional y sensorial del trabajador, a las posibilidades de que el trabajo favorezca el desarrollo y la autonomía del mismo y a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo que incluyen a colegas y jefes.

Las dimensiones psicosociales son los contextos o interacciones que tiene el individuo con su colectivo, grupo o sociedad. Salín (2018, p. 38) manifiesta que los riesgos psicosociales se definen como: “características de las condiciones de trabajo y de su organización, que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos”. Esto incrementa la posibilidad de generar conflictos dentro y fuera de la organización.

La estrecha correlación existente entre el desarrollo de actividades laborales dentro de una organización con la salud no solo física, sino más bien con un bienestar integral, los mismos que se evidencian, tanto en aspectos objetivos como una

afectación ocasionada por elementos ergonómicos (posturas, ruidos, mobiliario, etc.) o por aspectos subjetivos como elementos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.). Con relación a esto, Moncada, Kristensen, y Llorens (2014, p.158) manifiestan que estos procesos conocidos como “estrés”, contienen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social, son los generadores de situaciones que desfavorecen el desarrollo de cada colaborador, sea cual sea la afectación, disminuirá las capacidades, sin permitir un adecuado desarrollo de actividades e incluso enfermedades.

Las actividades predominantes que ayudan a mejorar estas situaciones que limitan la productividad empresarial, se enfocan netamente en el desarrollo de herramientas a nivel personal en los colaboradores; estas estarían enfocadas en mantener un nivel de autoestima adecuado, al igual que un sentido de eficacia. Esto permitirá que el campo laboral favorezca u obstaculice el reconocimiento de habilidades y destrezas, lo cual tendrá una muy fuerte influencia en la satisfacción que tenga el trabajador dentro de la organización.

Los factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial son analizados como características derivadas de la organización, gestión y condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Es por esta razón que se convierten en un elemento fundamental los procesos de diagnóstico e intervención de riesgos directamente en la organización, con la finalidad de obtener un control adecuado para proporcionar un estado de sanidad.

En el ámbito laboral existen diferentes enfermedades o trastornos que se reúnen en el denominado Estrés Laboral. De acuerdo a Marín y Piñeros (2018) este estrés “es un factor de riesgo para la salud con origen en la organización del trabajo ha generado respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual y son precursoras de enfermedades en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”. De esta manera, este estado afecta en gran manera y de forma integral a la persona, le impide desenvolverse en su ambiente de trabajo, ha generado inseguridades y dificultades en cada esfera vital.

Los riesgos psicosociales y la exposición a los mismos se consideran como el origen de las diversas dificultades organizacionales, para esto, es necesario identificar, evaluar y diagnosticar dichos riesgos, con la finalidad de poder actuar de manera oportuna y controlar, reducir e incluso desaparecer los mismos. Estos riesgos son producto de la inadecuada organización del trabajo, debido a la cultura, tanto del individuo como de la organización (Labarthe & Fillat, 2017). Los factores se vuelven ineficientes al momento en el que no mantienen un adecuado engranaje entre la organización y la gestión laboral.

Entre las principales condiciones de trabajo, Luceño, Talavera, Martín y Escorial (2017) manifiestan que: “la carga excesiva de trabajo, indicaciones contradictorias, poca claridad de las funciones, falta de participación en la toma de decisiones, procesos administrativos ineficientes, comunicación inadecuada, falta de apoyo por parte de los superiores, falta de motivación, agresiones y violencia”. Con la finalidad de mantener un control adecuado, es fundamental desarrollar planes de intervención que permitan un ambiente laboral acorde a las necesidades tanto de la empresa como de sus colaboradores, desarrolla espacios participativos.

Sin embargo, es muy importante no confundir las dificultades propias de cada puesto de trabajo con las afectaciones psicosociales; es una obligación de la organización poder ofrecer un lugar de trabajo que apoye a sus colaboradores, permitir que se capaciten y se mantengan motivados en las funciones que realizan. En concordancia con Cacivio (2017) los entornos psicosocialmente favorables, fomentan un elevado rendimiento y bienestar integral del trabajador, de no ser así, se generará un bajo rendimiento, ausentismo, presentismo, ineficiencia en general. El no actuar con prontitud, genera un alto coste para la organización, sea esto directa o indirectamente, no solo es afectado el trabajador sino, también, cada una de sus familias e incluso existe un daño a nivel de sociedad.

Las dimensiones psicosociales se han relacionado con gran cantidad de enfermedades, tanto a nivel inmunológico, como a nivel mental, presenta incluso hábitos autodestructivos como el consumo de sustancias. Debido a esto, los modelos explicativos que se han desarrollado muestran una notable relación de

estas dimensiones con la salud integral, los principales modelos son de Demanda – Control – Apoyo social, desarrollado por Robert Karasek en 1986. Esta triada permite determinar la posibilidad y el riesgo de padecer enfermedades relacionadas con estrés y cuál será el comportamiento (activo/pasivo) de la persona.

De la misma forma el modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Compensación, el mismo que muestra un estrecho análisis entre las dimensiones psicosociales y el bienestar, es decir, que el intercambio social positivo o negativo contribuye con el estado de salud general a través de tres sistemas de recompensas (salario, estima y seguridad profesional), las razones psicológicas provistas abarcan desde un tema motivacional y de aprobación hasta estrategias de afrontamiento que desarrolla la persona (Siegrist, 2009). De esta manera Moncada, Llorens y Andrés (2014), establecen las dimensiones más importantes que se tomarán en consideración a través del Método Istas21 (Ver Tabla 1):

**Tabla 1.***Cuadro de Dimensiones contempladas en el Método CoPsoQ-istas21*

<b>Grandes grupos</b>	<b>Conceptualización</b>	<b>Dimensiones de Riesgo Psicosocial</b>
<b>Exigencias Psicológicas</b>	Requerimientos cuantitativos, tanto cognitivos como emocionales que son de mucha o poca intensidad pero que generan afectaciones.	- Exigencias cuantitativas - Ritmo de trabajo - Exigencias emocionales - Exigencia de esconder emociones
<b>Conflictos trabajo familia</b>	- Se desarrollan por la necesidad de abarcar tiempo y tareas tanto de la vida personal como laboral del individuo.	- Doble presencia
<b>Control</b>	Sobre temas laborales especialmente, genera sentido de pertenencia y de desarrollar habilidades.	- Influencia - Posibilidades de desarrollo - Sentido del trabajo
<b>Apoyo Social y calidad de liderazgo</b>	De sus pares o de sus superiores, se traduce al soporte y a la calidad de relaciones con los demás.	- Apoyo social de los compañeros - Apoyo social de superiores - Calidad de liderazgo - Sentimiento de grupo - Previsibilidad - Claridad de rol - Conflicto de rol
<b>Compensación del trabajo</b>	Es lo que recibe la persona por el trabajo realizado.	- Reconocimiento - Inseguridad sobre el empleo - Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
<b>Capital Social</b>	Especialmente dificultades en las condiciones de trabajo.	- Justicia - Confianza vertical

*Fuente: Modificado a partir de Moncada, Llorens & Andrés (2014)*

De esta manera es muy importante determinar que el estado de salud en general es un elemento fundamental en el funcionamiento de la persona en todos sus ámbitos. Las dimensiones de riesgo psicosocial establecerán un punto de partida muy importante para poder desarrollar estrategias organizacionales para evitar que produzcan estragos que afecten en gran magnitud a la organización.

## 1.2 Salud Mental en el ámbito laboral

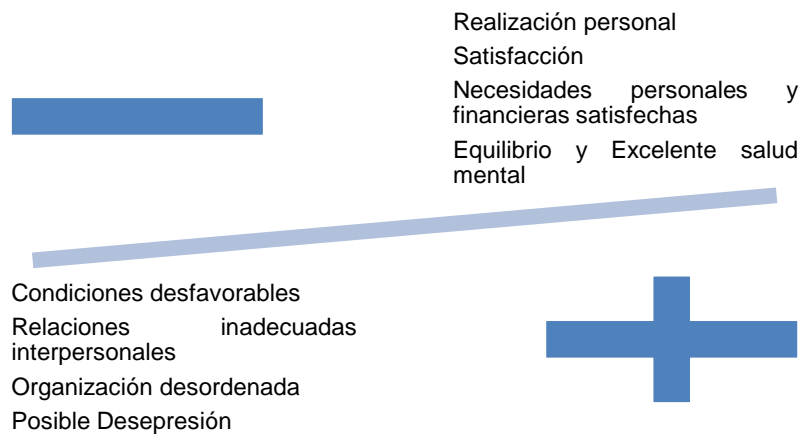
La salud mental dentro del ámbito laboral es un punto muy importante de tratar, se convierte en una relación bidireccional de productividad, de comunicación y principalmente de desarrollo. La Organización Mundial de la Salud (2016) manifiesta que la salud mental es la base esencial de la salud, la misma es “un estado de bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de afecciones o enfermedades”. En el caso del ámbito laboral permite a la persona adquirir nuevos

conocimiento y habilidades dentro del campo en el cual se desenvuelva, genera satisfacción, reconocimiento y superación. Esta satisfacción provoca un mejor funcionamiento dentro de la organización, con el índice de sus indicadores.

Es por esta razón que la salud mental de cada uno de los trabajadores es fundamental dentro de su salud en general, es un pilar en la calidad de vida que tengan, por lo cual evidenciar casos de depresión, ansiedad, trastornos de conducta, estabilidad emocional y en general aspectos mentales que no solo afectan al colaborador en su esfera laboral sino de manera integral, debido a esto, proteger, promocionar y especialmente reconstituir la salud mental serían una prioridad en todos los espacios (OMS, 2016). Estas condiciones en un adecuado estado, ayudan a mejorar de manera personal y de manera colectiva el pensar, la interacción con el otro, el disfrutar de nuestras experiencias (Ver Gráfico 1).

### **Gráfico 1.**

*Factores positivos y negativos relacionados con el ámbito laboral y salud mental*



*Fuente: Elaboración propia*

Actualmente, las formas de organización laboral han evidenciado la necesidad de mejorar y establecer una adecuada relación trabajo – trabajador y presenta de esta manera tareas que permitan el desarrollo cognitivo y mental del ser humano dentro de su ambiente laboral. Muñoz (2016) menciona que socialmente, la estabilidad de

la salud mental, se ha convertido en una forma adecuada de medir los efectos adversos que tienen los riesgos psicosociales especialmente en este momento de desarrollo tecnológico tan predominante, de esta manera se ha podido dar a conocer casos no solo referentes al estrés y burnout sino, también, de acoso laboral, problemas psicológicos como ansiedad, depresión e incluso enfermedades físicas de gran magnitud e impacto para los seres humanos.

Por esta razón, el diagnóstico, la prevención y la erradicación de riesgos psicosociales como parte del control laboral exige un adecuado manejo por parte de la organización, elimina la precarización de condiciones de trabajo y se adapta un mejor clima laboral para cada uno de los colaboradores.

La salud mental al correlacionarse con la salud laboral, permite crear condiciones objetivas de salud y seguridad, en un ambiente adecuado que favorezca a la estabilidad de la persona y que la misma incremente su conocimiento. Al estudiar más a profundidad la salud mental, se entiende que es mucho más que el no presentar trastornos mentales, sino más bien es mantener condiciones psicológicas y emocionales positivas, en donde el pensamiento y la conducta abarquen buscar adaptabilidad, empatía y resiliencia para uno mismo y para el otro.

Con relación a esto, Gimeno (2016, p.60) señala que la salud mental “busca mantener una perspectiva que posibilite afrontar obstáculos y en especial que logren desarrollar a la sociedad y por ende a sí mismo”. Gracias a esto, es posible facilitar un estado de ánimo positivo, sin embargo, también, se podrá evidenciar el lado negativo de no tener la posibilidad de mantener un equilibrio mental adecuado, en vez de presentar actitudes de satisfacción, placer, comodidad, felicidad, etc., se evidencian, trabajadores ansiosos, insatisfechos, particularmente frustrados con sus actividades y con dificultades psicológicas disruptividad, cambios de humor, irritabilidad, desconcentración, indecisión, trastornos del sueño entre otros.

Uno de los síntomas más evidentes de la afectación dentro de la salud mental, es el llamado “estrés”, el mismo que provoca sintomatología tanto física, como biológica y psicológica y al no ser tratada, produce que se vuelva un problema

crónico. Collantes (2017, p.200) establece que la persona que sea víctima de una enfermedad mental relacionadas a la ansiedad y la depresión, dan origen a una incapacidad para el trabajo, y de no ser resuelta de manera inmediata llegará a ser permanente en todos los aspectos vitales.

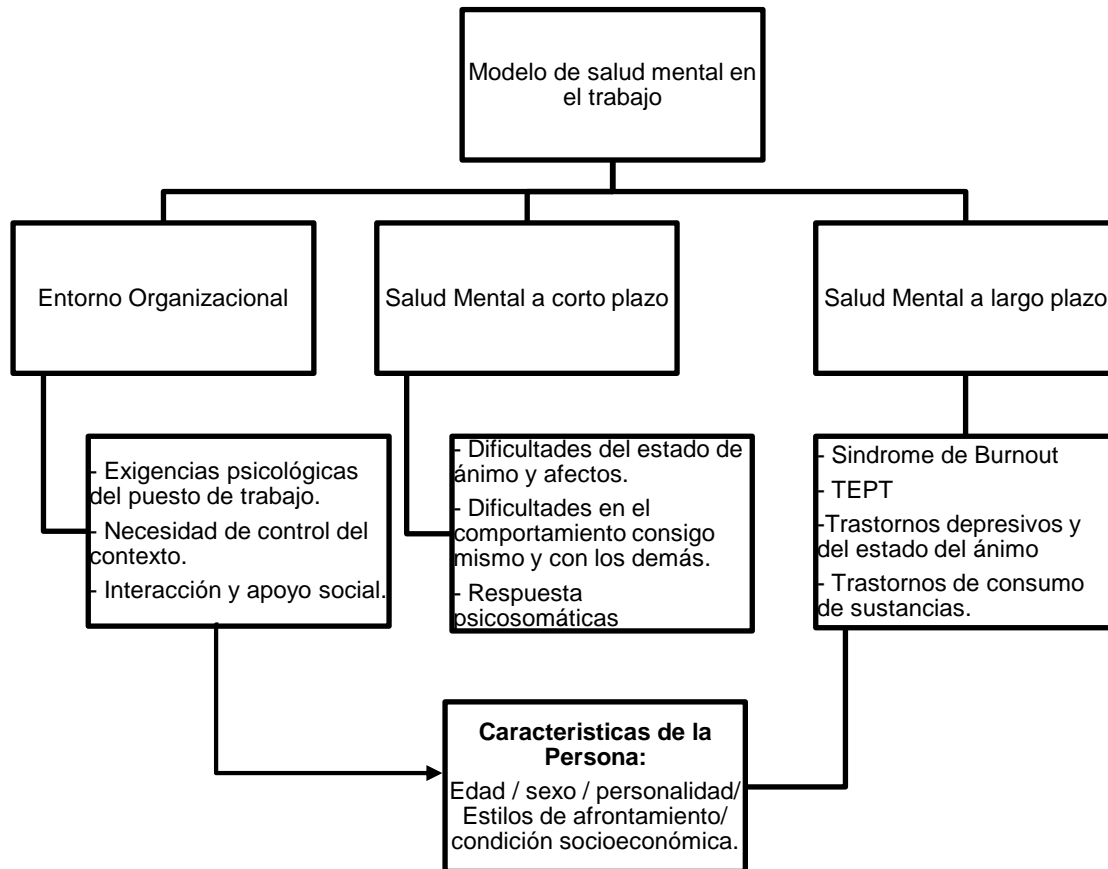
Ahora bien, el aspecto físico no está alejado de ser afectado como indica Harnois y Gabriel, (2018, p.45) el estrés originado en el trabajo está asociado a problemas como: hipertensión, gastritis, dolores musculares, cefaleas, lumbalgias, problemas de la piel, acné y afectaciones al sistema inmune que lo vuelve proclive a diferentes infecciones y enfermedades. Pero, también, existen casos en los que el estrés ha sido tan elevado que ha llevado a padecer de infartos que han acabado con la vida de empleados.

Por otro lado, es importante mencionar que las conductas de afrontamiento en una adecuada salud mental, permiten adquirir en el ser humano, un proceso que deviene de las circunstancias que se atraviesa, el individuo busca superar los obstáculos que se tienen a lo largo del camino, ha generado independencia, autoconocimiento, autorregulación y autonomía, es decir, que al momento en el que la persona se ve frente a una dificultad, una adecuada salud mental, le permitirá resolverlo de manera eficaz y eficiente, tener un control adecuado de su contexto y demuestra la importancia que tiene su entorno para su desenvolvimiento y de esta forma participar activamente dentro de la sociedad.

De acuerdo con la OMS (2016) una persona posee una adecuada salud mental si los factores sociales, laborales, psicológicos, físicos y biológicos equilibrados, sí en una de estas esferas existe un desfase, por ejemplo, el tener problemas referentes a las condiciones socioeconómicas, constituye un riesgo muy elevado de dificultades mentales, no solo para el individuo como tal, sino, también, para las personas que de él dependan. En consistencia con lo mencionado, una deficiente salud mental se verá relacionada con cambios a nivel social, los mismos que generan un alto nivel de conflicto como discriminación, violencia, desempleo, condiciones estresantes de trabajo, falta de acceso a los servicios de salud y en especial la violación o incumplimiento de sus derechos.

Las condiciones necesarias de la salud mental de acuerdo con Tortella *et al.* (2016, p. 39) contienen tres aspectos fundamentales: el primero son los cambios dentro de la sociedad, en aspectos culturales, tecnológicos, laborales y medio ambientales; el segundo se relaciona directamente con la economía en su contexto y por último el tercer aspecto es netamente etario y el reconocimiento que se obtiene a través de los años. Estos aspectos son los que determinarán una adecuada o inadecuada condición de salud mental en todo el entorno del individuo.

Sin embargo, dentro del ámbito laboral netamente, Houtman y Kompier, (1998, p.52) muestran un modelo de salud mental dentro del contexto laboral, el mismo que identifica una correlación entre ambos sistemas (las características individuales de la persona y las condiciones de trabajo) comprenden de esta manera como se presentan los trastornos mentales a lo largo de la vida (Ver Gráfico 2).

**Gráfico 2.***Modelo de Salud Mental en el trabajo**Fuente: Elaboración propia*

De esta manera el ser humano es considerado como un conjunto de logros y de condiciones que permiten su desarrollo, la ausencia de estos generarán psicopatologías que afecten su comportamiento y su desenvolvimiento en todos los aspectos importantes de su vida. Pando (2018, p.85) entiende a la salud mental como una capacidad, que podría estar predicha por “la conciencia social, la adaptabilidad a la realidad, autoestima, sociabilidad, demostraciones afectivas, etc.”. Desde esta perspectiva, perder esta capacidad dentro del ámbito laboral, se ve interconectada con la evolución organizacional laboral, esta evolución ha requerido de un sin número de aplicación de nuevas técnicas, procesos de diagnósticos de clima, satisfacción, motivación e inclusive de la cultura laboral.

En concordancia con esta perspectiva, la Organización Mundial de la Salud, (2016) promueve “buenas prácticas” relacionadas con la salud mental y el trabajo, las mismas, se fundamentan en que los empleadores desarrollen prácticas de readaptación de trabajadores que han sufrido trastornos mentales, cualquiera que haya sido este. Estas actividades se realizan por debajo de una visión positiva del ambiente laboral, mejora las condiciones laborales y el papel o función que desempeñan las personas dentro de la organización.

### 1.2.1 Incidencia de las Dimensiones Psicosociales en la Salud Mental de empleados públicos

Las Dimensiones psicosociales al momento en el cual no se encuentran estabilizadas, tienden a convertirse en factores de riesgo psicosocial, lo cual afecta en gran magnitud a la salud en general de la persona. De esta manera la afectación, específicamente, en la salud mental es notable durante la vida laboral de la persona dentro de la empresa, provoca que no solo la persona sienta las dificultades, sino que se vea evidenciado en la calidad laboral y en especial en la satisfacción y motivación organizacional.

Esto se relaciona directamente con las condiciones laborales, condiciones de liderazgo, clima y cultura organizacional, lo cual genera aptitudes de eficacia, eficiencia y competencias laborales. An & Kang (2016, p.248) afirman que se encuentran directamente relacionados los factores psicosociales con un desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, al igual que la presencia de líderes que no conozcan y no se preocupen de las necesidades de sus subordinados. Esto genera en el empleado un sentido de vulnerabilidad, temor a la pérdida de trabajo, a la disminución de la remuneración percibida, así inicia la percepción de dificultades que terminan afectando la salud mental dentro y fuera de la organización.

De acuerdo con esto, la OMS (2017) sugieren que esta afectación está presente por la falta de personal, lo que provoca que exista una sobrecarga laboral, turnos,

horarios, usuarios de trato difícil y en especial coexistir con una condición psicológica que afecta su desenvolvimiento, miedo al futuro, características de personalidad, ambigüedad de roles y de funciones, entre otras. En sí, es fundamental que estas características sean individuales del empleado; dentro de la organización se busca definir ambientes laborales que favorezcan el desarrollo no solo profesional, sino, también, personal de cada uno de sus colaboradores, convirtiéndose en una oportunidad para cada uno y no solo una fuente económica.

Dentro de diversas investigaciones realizadas, la de Díaz (2016, p.135) demuestra que el estrés, parte de la sintomatología clínica más evidente provocada por factores psicosociales y desarrolla un nivel de ansiedad a partir de sí mismo, “afecta al desempeño de la persona al depender directamente de su entorno social [...], además, van a incidir factores económicos y de seguridad que degeneran la salud del individuo y de la organización”. Es por esta razón, que el desarrollar herramientas que se centren netamente en conservar una adecuada higiene mental que garanticen que los procesos de seguridad y salud ocupacional se cumplan a cabalidad y que atiendan la salud de cada empleado a través de un seguimiento constante.

La interacción profesional y la vida personal se establecerán bajo límites estrictos, si se vuelven difusos, desequilibra la salud de individuo. Dentro de las actividades laborales, la persona contará con una salud adecuada, sus condiciones físicas, mentales, biológicas, sociales, energéticas y espirituales encontrarán un adecuado funcionamiento, para que el desempeño sea optimizado y posibilite alcanzar metas y objetivos. Patlán (2017) menciona que se han desarrollado exigencias psicosociales “universales”, que afectan de manera grave y crónica a trabajadores de modo independiente a la ocupación, así los principales elementos que afectan la salud mental es la ausencia de recompensas, carga laboral, control y ritmo de trabajo, relaciones personales y apoyo de los superiores.

Los trastornos más frecuentes que afectan la salud mental del trabajador son: trastornos afectivos, como depresión y ansiedad y Trastorno de Estrés Postraumático, pero, también, se encuentran trastornos relacionados con las

sustancias, en cuanto a abuso y dependencia. En Reino Unido se desarrolla un Informe de Salud Mental, en el cual, un 61% de trabajadores han desarrollado problemas en cuanto a su salud mental, y únicamente un 16% han comunicado este malestar en las organizaciones. (The Prince's Responsible Business Network, 2018). La salud mental en los trabajadores será considerada uno de los temas primordiales dentro del ámbito organizacional, la prevención y la promoción es definida a través de estrategias y acciones específicas que permitan una continua mejora.

Esto es importante que se desarrolle a partir de un diagnóstico adecuado, el mismo que aportará con un análisis completo para conocer los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores de una institución. Se trata acerca de una estrecha correlación entre la calidad de vida y el nivel de productividad, pero, también, entre el estrés y enfermedades en general, lo cual genera una pérdida por la alta tasa de ausentismo que esto provoca. Es por esto que determinar estrategias de intervención innovadoras permitirá definir procesos de prevención y mitigación de los riesgos psicosociales, de esta manera, mejorar la calidad de vida del capital humano.

Estos planes de intervención poseen un foco de atención y acción de acuerdo a las necesidades que se definan, esto con la finalidad de eliminar la exposición a los diversos agentes que forman parte de los factores de riesgo psicosociales. El impacto psicosocial será diferente en cada organización y dependerá de cuanto sea realmente el interés y compromiso con sus trabajadores (OPS, 2016). Su incremento ha sido mucho más evidente en la afectación mental y emocional existente, en este caso no únicamente por la dificultad en las condiciones mencionadas con anterioridad, sino, también, por la emergencia sanitaria, pues se ha visto más afectada la vulnerabilidad y falta de adaptación de la población, lo que ha generado que una tercera parte e incluso la mitad de la población sea condenada a manifestar psicopatologías.

### 1.3 Nuevas condiciones laborales establecidas durante la crisis sanitaria en el Ecuador

Las nuevas condiciones laborales en el Ecuador se pusieron en marcha a raíz del cierre mundial a causa del Covid-19, a partir de diversos ordenamientos legales establecidos como medida de mejorar las circunstancias de la población, quienes se encontraban afectados en gran magnitud por lo que sucedía. La crisis intensa permitió evidenciar que el sistema laboral de nuestro país no cumplía con los requerimientos necesarios para garantizar el acceso al trabajo de la población. Por esta razón, a través de este apartado se busca determinar las condiciones asumidas dentro del contexto de la crisis sanitaria, especialmente con la Ley de Apoyo Humanitario.

En contexto, el primer caso registrado en nuestro país se dio a finales del mes de febrero, el Ministerio de Salud Pública (2020) confirmó ese suceso, el cual tuvo como consecuencia el incremento acelerado de contagios en las diversas provincias del país. Para esto, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de su Director General, declaró el brote del coronavirus como pandemia a nivel mundial y estableció políticas relacionadas a mitigar su propagación y cuidar la salud de las personas y trabajadores de la salud.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 1017, publicado en el Registro Oficial No. 163 de 2020 [Presidencia de la República del Ecuador]. Se declara el “Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, así como el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional”. 17 de marzo de 2020.

Así se suspende de manera presencial la jornada laboral, con excepción de actividades relacionadas con sectores estratégicos como salud, alimentación, comunicación, entre otros. Consta en el documento que tendrá una vigencia hasta el 24 de marzo de 2020, sin embargo, esta suspensión se fue la renovación a partir de las medidas tomadas por el Comité de Operaciones de Emergencia, lo que provocó un largo tiempo de confinamiento en el país. Esto provoca la suspensión

de las actividades económicas en diversos ámbitos, con pérdidas millonarias dentro del ámbito privado (Banco Central del Ecuador, 2020). El Fondo Monetario Internacional (2020) considera que el P.I.B ecuatoriano tendrá un descenso de al menos 6.3% frente a la proyección que era de 5.2% para América Latina y el Caribe durante el año 2021. Con relación a esto, la CEPAL manifiesta que:

*La pandemia llevará a la mayor contracción de la actividad económica en la historia de la región [impactando] a las economías de América Latina y el Caribe a través de factores externos e internos cuyo efecto conjunto conducirá a la peor contracción de la actividad económica que la región haya sufrido desde que se iniciaron los registros, en 1900 (2020, p. 7).*

La productividad está en estrecha relación con estos indicadores socioeconómicos y, también, con factores laborales; el trabajo durante la pandemia se vio tan afectado, no solo en nuestro país, sino a nivel mundial. La Organización Internacional del Trabajo (2020) señaló que, a causa de la pandemia, América Latina tendrá una pérdida del 5.7% de horas laborales, lo que equivaldría a 14 millones de plazas de trabajo, únicamente durante el segundo trimestre del año, casi se triplican para finales del 2020.

Estas apreciaciones únicamente demuestran que las actividades laborales tendrán una crisis muy marcada en Ecuador, para lo cual ha sido necesario establecer estrategias sociales, constituidas a partir de una política pública, consenso entre empleados y empleadores y con bases en el derecho laboral, son varias las medidas que el gobierno ha adquirido durante la crisis sanitaria, en especial la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Es importante indicar que para esta información se compiló lo indicado por el Ministerio de Trabajo, mediante los Acuerdos MDT-2020-076, MDT-2020-077, MDT-2020-080 y MDT-2020-081, en los cuales se expidió directrices en materia laboral, tanto para el sector público, como para el sector privado durante la emergencia sanitaria. Así, también, Coronel y Pérez (2020) que, en términos

generales, determinan que las principales medidas fueron: aplicar al teletrabajo y reducir, modificar o suspender la jornada laboral.

A continuación, se conceptualiza cada una de las medidas mencionadas:

#### A. Teletrabajo:

Esta modalidad de trabajo se convirtió en una herramienta muy importante durante el confinamiento, el mismo que produjo la suspensión de la jornada presencial de trabajo, da así la facilidad de desarrollar un trabajo remoto y permitir que las actividades no se encuentren del todo paralizadas. A partir del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, se declara al teletrabajo emergente como la nueva modalidad laboral.

Esta modalidad de trabajo está determinada por el uso de las nuevas tecnologías, con labores de manera telemática, únicamente con un dispositivo y acceso a internet, con una reducción de los costos asociados al trabajo presencial y disponer de más beneficios en cuanto al manejo del tiempo de cada empleado, se trabajará en base a logros más no a tiempo que dedique a esta actividad.

La OIT (2016) menciona los beneficios a los cuales acceden los empleadores, entre ellos “aumento de la productividad, menores gastos generales y acceso a una fuerza de trabajo amplia, diversa, motivada y capacitada. Para los gobiernos, es una estrategia para enfrentar problemas medioambientales y congestión urbana, permite promover oportunidades de trabajo incluyentes para todos”. Es así como el teletrabajo constituiría una forma productiva de trabajo, la misma que beneficia a ambas partes, los empleadores tienen un trabajo que cumple metas en menor tiempo con una menor inversión mientras que los empleados manejarán de mejor forma el tiempo que dedican al trabajo, para equilibrar las actividades laborales con las actividades personales.

El trabajo remoto, aplicado de manera adecuada, produce eficiencia y eficacia a la organización, “lo más probable es que quienes están bajo esta modalidad trabajen

muchas horas comparado con sus contrapartes de oficina” (OIT y Eurofund, 2019, p. 23). Esto será entendido por la corresponsabilidad que se forma de ambas partes para cumplir con los objetivos propuestos, es decir, será más importante trabajar por metas antes que por horas.

Las consecuencias negativas están marcadas en el conocimiento que el trabajador tiene sobre herramientas informáticas o disposición de dispositivos o conectividad, incluso la dificultad en el establecimiento de límites entre lo personal y laboral, a muchas personas se les dificulta equilibrar sus esferas vitales, es así como “bajo las actuales circunstancias excepcionales, la productividad, las condiciones laborales, o ambas, se verán deterioradas para muchos trabajadores por, entre otros, el cuidado de niños, inadecuados espacios de trabajo y limitado acceso a las herramientas TIC” (European Commission, 2020, p. 8). Conjuntamente a esto, existen dificultades más palpables, por ejemplo, la sobrecarga de actividades, la falta de una norma jurídica que garantice el derecho a la desconexión.

En cuanto a la afectación en materia de salud mental, Robinson (2020) alerta en su estudio a teletrabajadores, que más del 40% de empleados confirmaron que sufrían de problemas de salud mental, presentaron niveles elevados de estrés y consigo ansiedad y depresión, debido a que existió un desbalance sumamente marcado en su vida laboral y personal. Por esta razón es importante que se analice su aplicación desde todos los ámbitos y se desarrollen las garantías necesarias por parte de los empleadores para que esta modalidad se aplique de manera adecuada.

Es así como el teletrabajo permitió a la economía ecuatoriana no decaer en su totalidad debido a la paralización del ámbito laboral. Una vez conocidas las dificultades encontradas en esta nueva modalidad, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-0076, el mismo que establecía las condiciones de los empleados en modalidad de Teletrabajo y determina que las obligaciones tanto del empleador como del empleado son las mismas, únicamente difiere el lugar de realización del trabajo. De esta manera, a partir de junio de 2020 se incluye en el Código del Trabajo el contrato bajo la modalidad de Teletrabajo.

Sin embargo, para una adecuada aplicación es necesario que se desarrollen normas y políticas a nivel organizacional que permitan disminuir los riesgos psicosociales del teletrabajo a partir de una infraestructura que regule diversos aspectos como: derecho a la desconexión, seguridad y salud ocupacional, cumplimiento de metas y objetivos y privacidad de datos.

## B. Reducción y Suspensión de la jornada laboral

### a. Reducción de la jornada laboral:

La figura de reducción fue establecida en el Código de Trabajo a partir del año 2016, en donde, mediante un mutuo acuerdo entre el empleado y el empleador, es posible reducir la jornada hasta por un periodo de un año, hasta un 25%, incluyen una rebaja en el salario percibido. Esto tuvo la finalidad de preservar las plazas de trabajo en las empresas privadas, pero conllevó, también, legalizar acciones que no favorecían del todo a un trabajo digno y justo. Dentro del contexto de la emergencia sanitaria, de emite el Acuerdo Ministerial MDT 210-077 del 15 de marzo de 2020, en su artículo 3 establece que:

*A fin de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores y precautelar la economía del país durante la emergencia sanitaria, será potestad del empleador del sector privado adoptar indistintamente la reducción, modificación o suspensión emergente [...] de la jornada laboral (2020, p.3).*

El Ministerio del Trabajo con este acuerdo, manifestó la implementación de esta reducción, pero lo más sorprendente es que da tácitamente la autorización para poder establecer este acuerdo. En el artículo 4 establece de forma ambigua que “Durante la emergencia sanitaria [...] se acordará adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo”. En el artículo

3 se habla acerca de que queda a potestad de cada empresa establecer esta reducción, sin embargo, en el artículo 4 se toma como una actividad de ley. Estas inconsistencias normativas, producen estragos entre empleado y empleador, provocan vacíos legales en los cuales caerá cualquiera de las partes, con conflictos legales de alto impacto.

Según varias cifras del Ministerio del Trabajo (2020), existen más de seis mil empresas habían optado por la reducción de la jornada laboral, con lo cual, el 70% de actividades laborales no se cumplirán con normalidad.

#### b. Suspensión de la jornada laboral.

En el Acuerdo Ministerial 077 del 15 de marzo de 2020, en su artículo 6 se establece la suspensión de la jornada laboral para las empresas que no accederán al teletrabajo, reducción o modificación de la jornada. Esta normativa da la potestad al empleador de suspender la jornada, sin terminar la relación contractual; por otro lado, el empleado debía recuperar las horas no laboradas al finalizar el estado de emergencia.

Esta medida no produjo los mismos beneficios en cuanto a mantener un nivel económico en la emergencia sanitaria, su aplicación ocasionó incertidumbre y molestia al tener que cancelar sueldos y beneficios de ley sin obtener trabajo alguno, el decrecimiento en la productividad y aumento en el gasto, por otro lado, la recuperación de las horas no trabajadas se convirtió en algo irreal, la gran cantidad hacia que fuese imposible dicha recuperación.

#### Ley de Apoyo Humanitario

Dentro de esta normativa, se establecen tres figuras laborales: suscribir convenios que contrarresten las condiciones laborales, un nuevo contrato a plazo fijo, una

modificación de la jornada laboral y la terminación del contrato laboral por fuerza mayor.

a. Acuerdos para preservar las plazas de trabajo:

En el artículo 16 de la presente normativa, se determina la posibilidad de realizar acuerdos que permitan conservar los empleos, para esto, dentro de la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326, existe la autorización para establecer transacciones laborales siempre que no se viole ningún derecho y se registre en las entidades competentes. Dentro de la Ley de Apoyo Humanitario, esta figura tiene el objetivo de modificar las condiciones de la relación laboral entorno al aspecto económico, se acuerda el contrato de trabajo, tiempo y remuneración.

En el artículo 17 se indica que “cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente” (MDT, 2020). Es decir que se podrá sancionar al empleador que incumpla con el pago de las remuneraciones acorde al acuerdo que se ha determinado, esto bajo la normativa del artículo 173 causal 2 del Código del Trabajo. Por otra parte, si quien incumple es el empleado, se podrá dar por terminada la relación laboral de manera justificada por no cumplir con la jornada establecida.

b. Contrato especial emergente:

Bajo la normativa de la Ley Humanitaria se determinó el uso del contrato a plazo fijo bajo el nombre de contrato especial emergente, tiene un tiempo de duración específico de un año renovable por una sola ocasión más y al momento en el que este termina, el empleador cancelará un bono por su finalización del 25% por cada año que el empleado laboró, incluye los derechos que por ley le sean asignados.

c. Modificación de la jornada laboral:

La Ley de Apoyo Humanitaria establece una reducción nueva en la jornada laboral. Esta modificación se encuentra más flexible en cuanto a las condiciones, a pesar de esto, no se tienen datos exactos sobre la efectividad que tuvo, sin embargo, fue la modalidad de trabajo que logro garantizar más los derechos de los empleados, alivió la carga de mantener las plazas de trabajo y un sueldo ajustado al horario de trabajo. Específicamente esta modalidad de trabajo depende exclusivamente del empleador hasta en un 50% en horario y un 45% en la remuneración.

#### 1.4 Plan de intervención

Dentro de la organización es fundamental que se cuente con un plan de intervención en los diversos aspectos que la constituyen, es necesario evidenciar el interés por fortalecer el capital humano dentro de la misma, otorgar oportunidades de laborar en ambientes adecuados que ayuden al colaborador a lograr las metas y objetivos tanto personales como organizacionales. Estas estrategias juegan a favor de la motivación de quienes conforman la empresa, de esta manera retener al talento humano y un nivel elevado de productividad.

La intervención hace referencia a los diversos procesos y/o actividades que permiten modificar o influir en el comportamiento individual, grupal u organizacional. Por lo tanto, la intervención se desarrollará sobre temas específicos de la razón social de la empresa o en aspectos más personales del individuo. Caldas (2014) menciona que esta estrategia será utilizada en todos los niveles jerárquicos de la empresa, incluyen criterios de intervención, en los cuales se determinan los niveles de gerencia, de personas o en donde existan conflictos. Es por esta razón que se determina una retroalimentación bidireccional entre departamentos, puestos, cargos, etc., para definir problemáticas específicas.

En la elaboración de un plan de intervención es primordial la etapa de evaluación y diagnóstico, este instrumento se basará en las necesidades más urgentes de la organización, en especial de sus trabajadores. Para Viñas (2016) manifiesta que los planes de intervención estarán inmersos en la planificación de capacitaciones, determinar las necesidades y especialmente velar por los trabajadores. La falta de estos instrumentos produce conflictos y acrecientan un clima laboral, así como motivación y satisfacción deficiente incluso en los clientes que perciben estos elementos negativos.

Para esto, Peiró (2010) determina que es necesario diagnosticar de manera constante las condiciones que presenta cada empresa, no solo con la finalidad de conocer cómo se encuentra, sino, también, mantienen un carácter preventivo e incluso predictor mediante el desarrollo de intervenciones en situaciones específicas. Es así como este tipo de instrumentos se convierten en una ventaja dentro de la organización, la importancia del talento humano mejorará la competitividad por el nivel de productividad existente, entre los principales beneficios es posible determinar que los mismos serán los siguiente:

- Desarrollo de capacidades de afrontamiento en el colaborador, al igual que fomentar su desenvolvimiento y permanencia.
- Interiorización y sentido de pertenencia del colaborador al sentirse parte de la organización.
- Constante participación en actividades que generen aprendizajes significativos.
- Mejorar la calidad de ambiente laboral de la empresa, con una percepción estructurada ante las demás.

Gracias a esto, la organización que tenga a disposición y que aplique estos planes tendrán un plus para su planificación estratégica, genera compromiso, motivación y satisfacción laboral, mejora la estructura y garantiza la permanencia y crecimiento para su talento humano.

Posterior al diagnóstico que se obtenga de la evaluación desarrollada, se establecerán objetivos estratégicos para la intervención en los puntos críticos que se hayan localizado, junto a ellos se establecen actividades, estrategias y metodologías adecuadas que garantizarán una intervención exitosa.

Es importante determinar que la intervención se ha visto definida a partir del Modelo de desarrollo organizacional basado en el cambio del comportamiento del capital humano, abarca aspectos individuales, los mismos que brindarán la guía necesaria para trabajar los obstáculos que se presenten. De acuerdo con Guízar (2013) todas las intervenciones que involucren procesos humanos “están dirigidas al personal de las organizaciones, incluyen los procesos de interacción, de comunicación, de liderazgo, solución de conflictos, dinámica de grupos, etc.” (p. 136). Por esta razón el presente plan de intervención se basa netamente en el talento humano, utiliza estrategias que permitan no solo la capacitación del personal, sino, también, la interiorización de los procesos en el individuo.

La estructura de un plan de intervención va definida de acuerdo con las necesidades definidas, que tiene el objetivo de guiar el desarrollo de actividades que permitan mejorar las condiciones laborales. (Sánchez, 2003, p.84) consideran que esta estructura estará diseñada con actividades que buscan mejorar la situación, las mismas serán medibles y concretas, para poder ser temporales o permanentes; así, también, contiene el objetivo de la actividad, que se busca alcanzar con la misma. La metodología permite conocer qué estrategia es adecuada aplicar y cuál será su procedimiento de aplicación; de igual forma se determinan los recursos, el lugar y el facilitador, elementos necesarios para poner en práctica la actividad. Por último, se cuenta con la evaluación que define el nivel de impacto de cada actividad en la conducta y/o comportamiento del individuo.

## CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

### 2.1 Tipo y enfoque de la investigación

Para este trabajo de investigación se utilizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, se busca determinar la incidencia que tienen las dimensiones psicosociales en la salud mental de empleados públicos, como es entendido, el tipo de investigación descriptiva “es la base de todas las investigaciones correlacionales, las mismas que a su vez, aportan información para llevar a cabo estudios con sentido de entendimiento y sumamente estructurados” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.78), debido a esto, es fundamental utilizar un estudio descriptivo, se va a establecer características relevantes del problema de análisis y demuestra las tendencias que presentarán la población diagnosticada.

Al mismo tiempo y como se menciona anteriormente, la investigación, también, cuenta con un estudio de tipo correlacional, entre las dos variables propuestas, este tipo de estudios es “la asociación de variables a través de un modelo predecible para una población o un grupo” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.81), gracias a esto y de acuerdo al tema planteado, se busca determinar el nivel de relación que existe entre las dimensiones psicosociales y la salud mental, específicamente en empleados públicos de la institución elegida para la investigación. Utilizar este tipo de estudios permitió definir como una variable afecta a otra vinculada, genera una predicción de comportamientos esperados y a partir de esto desarrollar el producto final que es el plan de intervención.

Este proyecto de investigación, también, se llevó a cabo con un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se ha manipulado ninguna de las variables al momento de realizar el diagnóstico, por lo cual tampoco se ha buscado cambiar el comportamiento o la conducta de la muestra, es así como se ha desarrollado la investigación en un período de tiempo determinado, de acuerdo a esto, Hernández *et al.* (2010) manifiesta que “éstas investigaciones se desarrollan

sin manipular deliberadamente variables, [...] no se pretende variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149), de esta manera el investigador observará cómo se desarrolla un fenómeno de manera empírica, con lo cual la información obtenida será analizada de forma sistemática.

Asimismo, los datos obtenidos y analizados se describen de manera concreta el fenómeno de estudio, de acuerdo con Kerlinger y Lee (2002) quienes mencionan que “el científico no posee el control de las variables [...] debido a que sus transformaciones ya han ocurrido o son inherentes y no manipulables, se hace inferencias entre las relaciones de las variables” (p. 503), gracias a este proceso se ha podido determinar la situación problemática y ser estudiada en su estado natural.

En cuanto al corte de la investigación, se ha desarrollado mediante un corte transversal, en donde los datos han sido recolectados en un espacio de tiempo determinado. Para Hernández *et al.* (2010) “los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en momento dado” (p. 152), es por esto que el diagnóstico se ha realizado a los empleados públicos que se encontraban activos durante la emergencia sanitaria, de esta forma se conoce qué características se abordarán de este espacio de tiempo.

La investigación mantiene un enfoque cuantitativo, es decir, que se ha “utilizado la recolección de datos para probar una hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.4), los datos obtenidos en la realización del diagnóstico a partir de la aplicación de instrumentos psicométricos para cada una de las variables, permitieron desarrollar un estudio estadístico y de esta manera a comprobar la hipótesis planteada, lo cual permite tener un conocimiento más adecuado de cómo se presenta el fenómeno de estudio.

Este enfoque, también, permite secuenciar el fenómeno y agrupar los procesos de tal manera que se da la comprobación de la hipótesis. De acuerdo con esto, Ackerman y Com (2013) mencionan que del enfoque cuantitativo “las conclusiones que se desprenden del análisis se utilizan generalmente para probar hipótesis previamente formuladas, con los números como fundamento, a través de construcciones estadísticas” (p.40), gracias a esto se podrá determinar los resultados y aún más permitirá establecer las condiciones necesarias y requeridas para un plan de intervención adecuado.

Debido a estos puntos tratados, el presente proyecto de investigación ha utilizado dos modalidades principales de investigación:

- Bibliográfica: Establecida y fundamentada en textos científicos, no menores de 5 años de presentación de cada una de las variables de estudio, estas son: las dimensiones psicosociales y la salud mental, específicamente de empleados públicos que hayan permanecido activos durante la emergencia sanitaria.
- De Campo: Se desarrolla la aplicación de instrumentos psicométricos a una muestra de empleados públicos del GADMS Municipal del Cantón Salcedo. Esta muestra se ha establecido con criterios de inclusión.

## 2.2 Población y muestra

La población de interés para la presente investigación está comprendida en hombres y mujeres que sean empleados públicos del GAD Municipal del Cantón Salcedo, principalmente que se hayan mantenido activos durante la crisis sanitaria en Ecuador.

Actualmente el GAD Municipal del Cantón Salcedo cuenta con 420 trabajadores, legalmente contratados y con funciones. Con esta población se optó por establecer un muestreo no probabilístico con criterios de inclusión como: modalidad de trabajo

y haber laborado durante la cuarentena establecida por la crisis sanitaria, con un total de 100 trabajadores que cuentan con los requerimientos necesarios para formar parte de la investigación.

De la misma manera para el desarrollo de esta investigación se establece una muestra que representará a la población, con los parámetros para el tamaño muestral y una confiabilidad del 95%, junto con un margen de error del 5%.

Al contar con una población total de 420 empleados públicos, la muestra estaría constituida por 201 casos de estudio. Sin embargo, al mantener criterios de inclusión fundamentales como el haber laborado durante la cuarentena, se tomaron en cuenta 100 casos, los mismos que cumplen con todas las condiciones para participar en la investigación. Por esta razón se ha trabajado con un muestreo no probabilístico por conveniencia, según Kinnear y Taylor (1998) “la selección de un elemento de la población que va a formar parte de la muestra, basado hasta cierto punto en el criterio del investigador o entrevistador de campo” (p. 405), esto permite explicar por qué se redujo la muestra y existen casos excluidos debido a la invalidez de la prueba.

### 2.2.1 Análisis sociodemográfico de la muestra

La muestra estuvo representada por 100 participantes para el presente estudio. En el análisis sociodemográfico se busca identificar las características presentes en el grupo. Para ello se consideraron a las variables: edad, identidad sexual, estado civil, cargo y departamento al que pertenece actualmente por los participantes para dicho análisis. Se evaluó la edad en función del promedio y la desviación típica, así como su distribución porcentual por rangos de edades. De igual manera con respecto al género se realiza un análisis de distribución por el género de los participantes dentro de la muestra. (Ver Tabla 2).

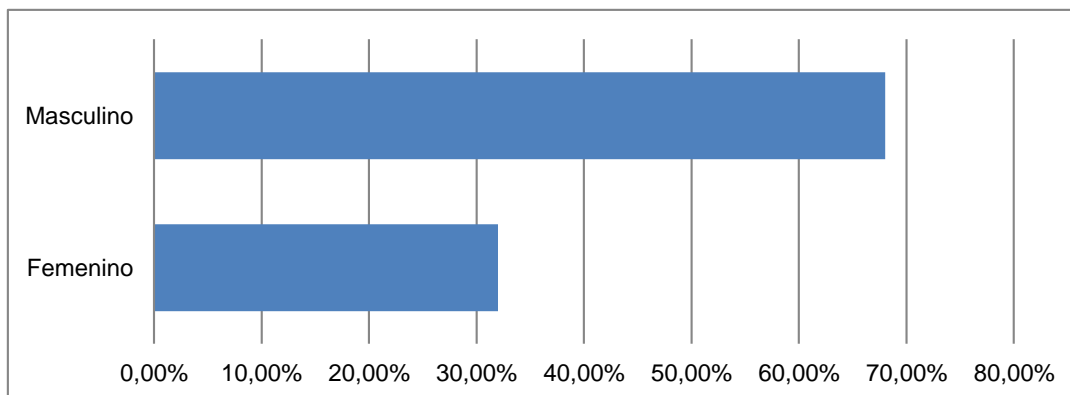
**Tabla 2.***Distribución de los participantes por edad y género*

<b>Variables</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>
<b>Edad</b>	34,3	1,30
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Género</b>		
Masculino	68	68,0%
Femenino	32	32,0%
<b>Distribución por edad</b>		
18-25 años	21	21%
26-33 años	27	27%
34-41 años	39	39%
42-49 años	3	3%
50-57 años	4	4%
58-65 años	6	6%

**Nota:** n= 100 observaciones.

*Fuente: Elaboración propia*

En la distribución por género de los participantes se encontró que el 68% estuvo conformado por participantes del género masculino y el restante 32% por participantes del género femenino (Ver Gráfico 3).

**Gráfico 3.***Distribución de los participantes de acuerdo al género**Fuente: Elaboración propia*

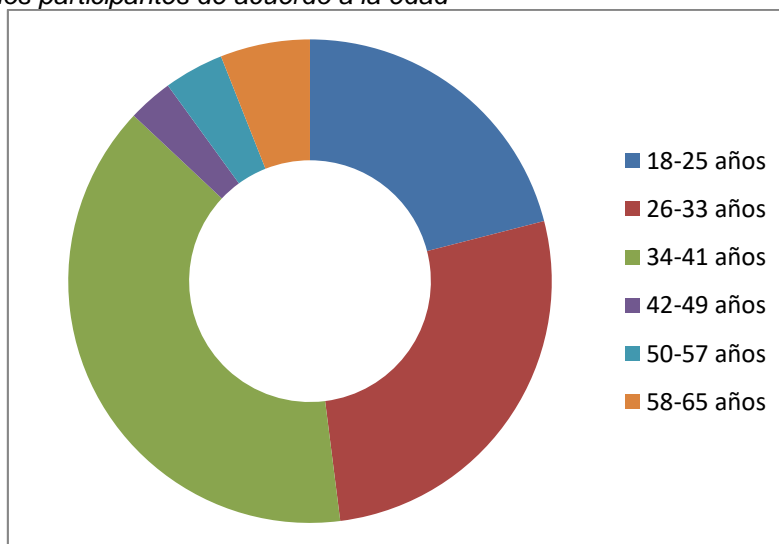
Se visualiza una marcada predominancia entre los participantes del género masculino. Se considera que esta distribución por género es concordante con la

distribución global de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo.

En cuanto a las variables sociodemográficas de los participantes con respecto a la edad, se encontró una media de  $M= 34,3$  años;  $Ds= 1.30$  entre los participantes. El rango de edad con mayor incidencia fue el de 34 a 41 años con un 39%, en el caso del rango de edad entre 26 a 33 años se obtuvo el 27%, por otro lado, el rango de entre 18 a 25 años marcó un 21%. Los rangos de 58 a 65 años tienen un 6%, el de 50 a 57 años un 4% y de 42 a 49 años el restante 3% (Ver Gráfico 4).

**Gráfico 4.**

*Distribución de los participantes de acuerdo a la edad*



*Fuente: Elaboración propia*

Por otra parte, se analizó, también, variables como estado civil, así como el nivel de estudios de la muestra de empleados del GADM-Salcedo. Los datos se presentan por su frecuencia y su representación porcentual (Ver Tabla 3).

**Tabla 3.**

Distribución de los participantes por estado civil y nivel de estudios

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Estado Civil</b>		
Soltero/a	20	20%
Casado	56	56%
Unión Libre	4	4%
Divorciado/a	12	12%
Viudo/a	8	8%
<b>Nivel de Estudios</b>		
Ed Bas Completa	24	24%
Ed Sec. Incompleta	8	8%
Bachillerato	12	12%
Ed Técnica incompleta	4	4%
Tecnologado	8	8%
Ed Universitaria en curso	4	4%
Título Universitario	36	36%
Título de cuarto nivel	4	4%

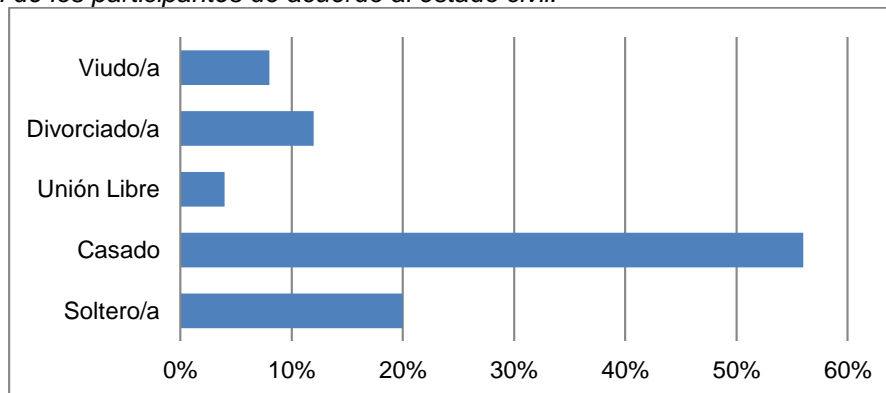
**Nota:** n= 100 observaciones.

Fuente: Elaboración propia

Entre los participantes y la distribución de los mismos de acuerdo al estado civil, el 56% tienen un estado civil de casado, un 20% señala que es soltero/a, el 12% indicó que está divorciado/a, un 8% esta viudo/a y finalmente el 4% mencionó estar en unión libre (Ver Gráfico 5).

**Gráfico 5.**

Distribución de los participantes de acuerdo al estado civil.



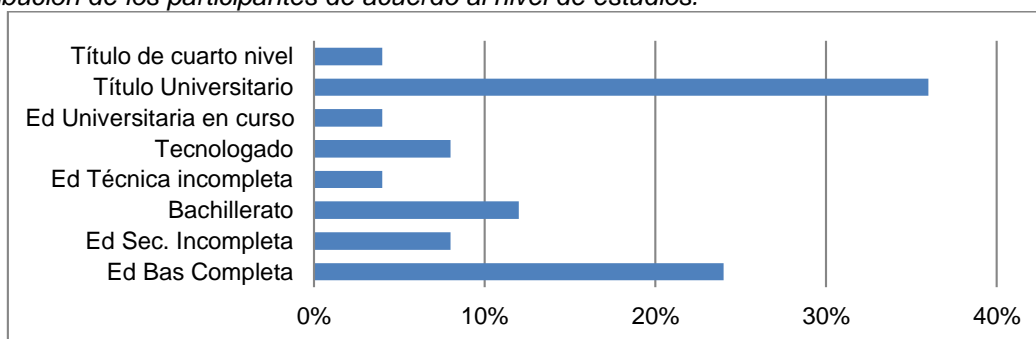
Fuente: Elaboración propia

Existe una mayor presencia de empleados están casados lo que a nivel porcentual es significativa. Asimismo, con respecto al nivel de estudios, aproximadamente el

36% de los participantes tienen un título universitario, el 24% tiene un nivel de estudios de educación básica, un nivel de bachillerato del 12%, un 8% de educación secundaria incompleta al igual que el tecnólogo y finalmente los niveles de educación técnica incompleta, educación universitaria en curso y título de cuarto nivel con el 4% cada uno (Ver Gráfico 6).

**Gráfico 6.**

*Distribución de los participantes de acuerdo al nivel de estudios.*



*Fuente: Elaboración propia*

Existe una mayor presencia de empleados con título universitario con el 36%, esto va relacionado al porcentaje de empleados que requieren cumplir un perfil académico para ocupar ciertos cargos, así, también, existe un 24% de empleados que tiene un nivel de educación básica completa que, también, responde a cargos relacionados a ayudantes de cuadrilla y agentes de control principalmente.

En cuanto al cargo y el departamento al que pertenecen, los datos se presentan por su frecuencia y su representación porcentual (Ver Tabla 4).

**Tabla 4.**

*Distribución de los empleados por cargo y departamento al que pertenece*

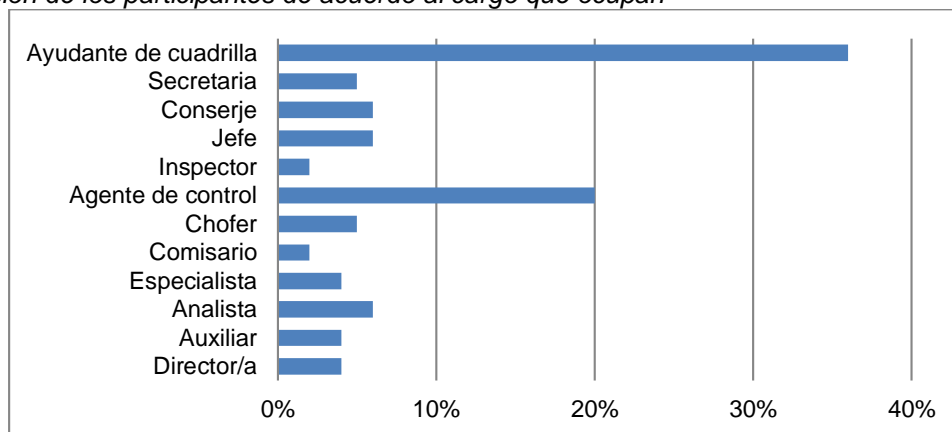
<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Cargo</b>		
Director/a	4	4%
Auxiliar	4	4%
Analista	6	6%
Especialista	4	4%
Comisario	2	2%
Chofer	5	5%
Agente de control	20	20%
Inspector	2	2%
Jefe	6	6%
Conserje	6	6%
Secretaria	5	5%
Ayudante de cuadrilla	36	36%
<b>Departamentos</b>		
Seguridad Ciudadana	27	27%
Agua potable y alcantarillado	20	20%
Financiero	4	4%
Desarrollo Social	4	4%
Obras Públicas	13	13%
Servicios Públicos	21	21%
Desarrollo Organizacional	11	11%
<b>Nota:</b> n= 100 observaciones.		

*Fuente: Elaboración propia*

Entre los empleados que participaron la distribución de estos en el cargo que son los siguientes el 36% tienen el cargo de ayudante de cuadrilla, con un 20% se encuentran los agentes de control municipal, 3 cargos tienen el 6% estos son el de analista, el de jefe y conserje así, también, tanto el cargo de chofer como el de secretaria tienen un 5% cada uno y finalmente con el 4% cada uno se encuentran los cargos de Director/a, auxiliar y el de especialista (Ver Gráfico 7).

**Gráfico 7.**

Distribución de los participantes de acuerdo al cargo que ocupan



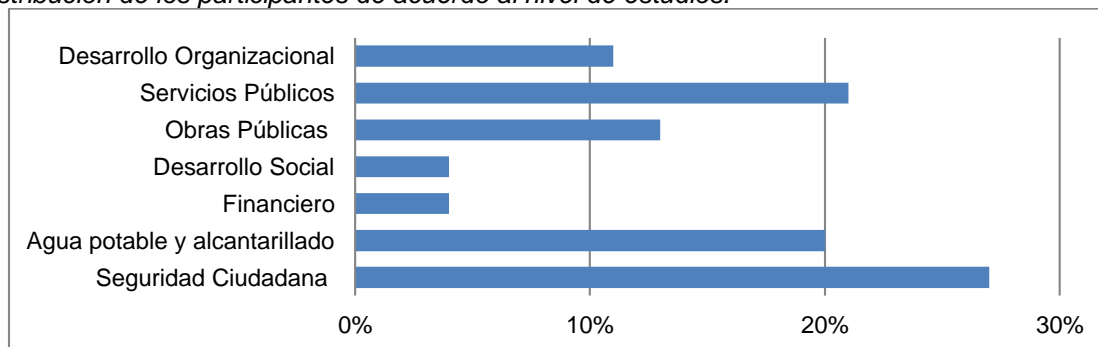
Fuente: Elaboración propia

Existe una mayor presencia de empleados con cargos de ayudantes de cuadrilla, así como, también, el de agentes de control, estos son los cargos que laboraron durante la emergencia sanitaria, quienes continuaron con su trabajo para garantizar tanto servicios básicos como el manejo de plazas y mercados en el Cantón Salcedo.

El Departamento de Seguridad Ciudadana tiene un 27% de los participantes, el departamento de Servicios Públicos el 21%, con un porcentaje del 20% el departamento de Agua Potable y Alcantarillado, así, también, el departamento de Obras públicas que tiene un 13% de participación, un 11% indico que pertenece al departamento de Desarrollo Organizacional y finalmente con un 4% cada uno el Departamento Financiero y de Desarrollo Social (Ver Gráfico 8).

**Gráfico 8.**

Distribución de los participantes de acuerdo al nivel de estudios.



Fuente: Elaboración propia

Dentro del análisis porcentual de este apartado se denota que la participación más alta es la de Seguridad Ciudadana, debido a que, al ser un área prioritaria, implica la regulación y control de los espacios públicos de Salcedo. Esta área cuenta con todos los agentes de control del GADM Salcedo, lo que no sucede con Servicios Públicos, Agua Potable y Obras Públicas, la puntuación más alta es, porque estos departamentos se encargan de dotar de servicios básicos al Cantón Salcedo recolección de basura, servicio de agua potable y alcantarillo y construcción o apoyo en fumigación durante la etapa más aguda de la emergencia.

Esto explica el porcentaje de cada uno de estos Departamentos a su vez el Departamento de Desarrollo Organizacional quien maneja todos los choferes y conserjes del GADMS, estos trabajos necesarios para el correcto funcionamiento de la entidad, también, tuvieron que llevarse a cabo de manera presencial.

### 2.3 Herramientas de recolección de la información

En la presente investigación se ha utilizado un instrumento psicométrico para cada una de las variables; en cuanto a las Dimensiones Psicosociales, se utilizó el Cuestionario CoPsoQ-Istas 21 (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, 2010); para la variable de Salud Mental se utilizó el Cuestionario de Salud General GHQ-28. (Goldberg, 1979), de igual manera se desarrolló una Ficha Sociodemográfica Ad-hoc para poder conocer de mejor manera las características de población de estudio.

2.3.1 Cuestionario CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, 2014)

El cuestionario CoPsoQ-istas 21 es un instrumento psicométrico de evaluación de riesgos psicosociales, que posee una esencia preventiva. Este instrumento permite identificar los riesgos psicosociales, facilitar el diseño e implementación de planes de intervención que posean medias preventivas. Este cuestionario permite obtener la oportunidad de establecer mejoras efectivas dentro de la organización.

Este método se establece bajo la base teórica de la Teoría General del Estrés con relación al ámbito laboral, las principales características que se toman en cuenta son:

- *Las exigencias psicológicas del trabajo en sus diversas vertientes cuantitativa, de intensidad, cognitivas y emocionales.*
- *Los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales.*
- *El control sobre el trabajo, en la terminología empleada por Karasek o, en general, las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades.*
- *El apoyo social (de los compañeros y de los superiores), la calidad de liderazgo y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo.*
- *Las compensaciones derivadas del trabajo.*
- *La inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales (2014, p.23).*

Este instrumento consta de 109 preguntas cortas, en su mayoría se estructuran bajo una escala Likert y se encuentran estructuradas sobre las condiciones de trabajo, la exposición a factores psicosociales y la salud y bienestar personal. Evalúa 6

grandes grupos, los cuales contiene cada uno, las dimensiones psicosociales que se van a estudiar (Ver Tabla 5).

**Tabla 5.**

*Grandes grupos y Dimensiones psicosociales CoPsoQ-istas 21 versión 2*

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

*Fuente: Grandes Grupos y Dimensiones Psicosociales tomada de Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS (2014), (p. 25-26).*

De la misma manera, con la finalidad de determinar la correlación entre Dimensiones psicosociales y Salud Mental, se determinan los ítems asociados a esta variable, para obtener del mismo método, específicamente la dimensión de salud y satisfacción (Ver Tabla 6).

**Tabla 6.**

*Preguntas asociadas a las dimensiones de salud y satisfacción en el Método CoPsQ-Istas21.*

	<b>P30</b> En general ¿dirías que tu salud es?
<b>SALUD GENERAL</b>	Excelente/Muy buena/Buena/Regular/Mala
	Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...
	<b>P32a</b> has estado muy nervioso/a?
	<b>P32b</b> te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?
	<b>P32c</b> te has sentido calmada/o y tranquila/o?
	<b>P32d</b> te has sentido desanimado/a y triste?
<b>SALUD MENTAL</b>	<b>P32e</b> te has sentido feliz?
	Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...
	<b>P31e</b> has tenido problemas para relajarte?
	<b>P31f</b> has estado irritable?
	<b>P31g</b> has estado tenso/a?
<b>ESTRÉS</b>	<b>P31h</b> has estado estresado/a?
	Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...
	<b>P31a</b> te has sentido agotado/a?
	<b>P31b</b> te has sentido físicamente agotado/a?
	<b>P31c</b> has estado emocionalmente agotado/a?
<b>BURNOUT</b>	<b>P31d</b> has estado cansado/a?
<b>SATISFACCIÓN</b>	<b>P33</b> ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, se toma todo en consideración?

*Fuente: Preguntas asociadas a las dimensiones de salud y satisfacción en el Método CoPsQ-Istas21 tomada de Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS (2014), (p. 146).*

## Fiabilidad y Validez

La fiabilidad del Método CoPsQ-Istas21 versión 2 ha sido establecida mediante el uso del coeficiente alfa de Cronbach, con lo cual, cuenta con una adecuada consistencia interna a nivel global. En la siguiente tabla consta la consistencia establecida por cada dimensión (Ver Tabla 7):

**Tabla 7.**  
*Fiabilidad de cada dimensión psicosocial.*

Escala	N		Cronbach	Kappa
	Items	Nº Items		
Doble presencia	4	Todos		
Salud general	5	Todos		
Salud mental	5	Todos		
Vitalidad	4	Todos		
Síntomas conductuales de estrés	834	4 2,6,7,9	0,7619	0,64
Síntomas somáticos de estrés	843	4 2,4,6,8	0,6344	0,64
Síntomas cognitivos de estrés	4	Todos		
Satisfacción con el trabajo	826	4 2,4,6,8	0,7731	0,76
Exigencias psicológicas cuantitativas	828	4 1,2,3,7	0,7386	0,75
Exigencias psicológicas sensoriales	4	Todos		
Exigencias psicológicas cognitivas	825	4 2,5,6,8	0,8260	0,75
Exigencias psicológicas emocionales		Todos		
Esconder emociones		Todos		
Influencia	805	4 2,5,8,12	0,7304	0,69
Control sobre los tiempos de trabajo		Todos		
Posibilidades de desarrollo	827	4 2,3,4,6	0,8343	0,75
Sentido del trabajo		Todos		
Integración en la empresa		Todos		
Inseguridad	832	4 2,4,5,6	0,8021	0,77
Claridad y Conflicto de rol		Todos		
Previsibilidad y Refuerzo		Todos		
Apoyo social en el trabajo		Todos		
Posibilidades de relación social		Todos		
Sentimiento de grupo		Todos		
Calidad de liderazgo	789	4 1,3,5,6	0,8737	0,89
Estima	805	4 1,3,4,6	0,7452	0,87

*Fuente: Fiabilidad de cada dimensión psicosocial en el Método CoPsQ-Istas21 tomada de Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS (2014), (p. 200).*

### 2.3.1.1 Análisis de fiabilidad del Cuestionario de COPSOQ-ISTAS21 para Riesgos Psicosociales

El análisis de fiabilidad permite que se analice el nivel de consistencia que arroje cada uno de los ítems de este cuestionario, el mismo que tiene tres apartados esenciales: el primero sobre el empleo y las condiciones de trabajo, el segundo aborda las exigencias y contenidos del trabajo y el tercero acerca de salud, bienestar y satisfacción.

En este análisis se usó el Coeficiente de fiabilidad de Cronbach ( $\alpha$ ) y así los grados de consistencia (Ver Tabla 8).

**Tabla 8.**  
*Análisis de fiabilidad del COPSOQ-ISTAS21 en los participantes*

	<b>Ítems</b>	<b>Alpha</b>
Empleo y Condiciones de trabajo	17 ítems	,648
Salud, Bienestar y satisfacción	15 ítems	,892
<b>Exigencias y contenidos</b>	<b>Ítems</b>	<b>Alpha</b>
Ritmo de Trabajo	3 ítems	,769
Conflicto de Rol	4 ítems	,537
Previsibilidad	2 ítems	,625
Inseguridad sobre el empleo	2 ítems	,271
Exigencias emocionales	4 ítems	,842
Inseguridad sobre condiciones trabajo	4 ítems	,906
Apoyo Social de compañeros	3 ítems	,941
Exigencias cuantitativas	4 ítems	,068
Doble presencia	4 ítems	,963
Influencia	4 ítems	,925
Claridad de Rol	4 ítems	,826
Sentimiento de grupo	3 ítems	,934
Sentido de trabajo	3 ítems	,632
Calidad de Liderazgo	4 ítems	,898
Esconder emociones	4 ítems	,219
Apoyo Social de superiores	3 ítems	,443
Justicia	4 ítems	,883
Posibilidad de Desarrollo	4 ítems	,722
Reconocimiento	3 ítems	,759
Nivel de Confianza Vertical	3 ítems	,833
Total de Exigencias	69 ítems	,870
<b>Total</b>	<b>109 ítems</b>	<b>,844</b>

**Nota:**  $n= 100$  observaciones.

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de consistencia interna de las puntuaciones obtenidas en el COPSOQ-ISTAS21 indican en relación a sus apartados, se obtuvo una consistencia media en el apartado de empleo y condiciones de trabajo  $\alpha= .648$ , por otro lado, en los restantes apartados se obtuvo una consistencia alta, estos son el apartado de salud,

bienestar y satisfacción el resultado Cronbach ( $\alpha$ ) es = .892, finalmente el apartado de exigencias y contenidos arrojó  $\alpha$ = .870

Entre estos se evidencia que 5 exigencias se encuentran con una consistencia alta, pues se encuentran por sobre el .09 estas exigencias son las siguientes: Doble presencia  $\alpha$ = .963, Apoyo Social de compañeros  $\alpha$ =.941, Sentimiento de grupo  $\alpha$ =.934, Influencia  $\alpha$ =.925, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo  $\alpha$ =.906. Así, también, 6 exigencias tienen un nivel de consistencia muy bueno, por sobre .08 son: Claridad de Rol  $\alpha$ =.826, Nivel de Confianza Vertical  $\alpha$ =.833, Exigencias emocionales  $\alpha$ =.842, Total de Exigencias  $\alpha$ =.870, Justicia  $\alpha$ =.883 y Calidad de Liderazgo  $\alpha$ =.898. Las exigencias que tienen una consistencia aceptable son: Posibilidad de Desarrollo  $\alpha$ =.722, Reconocimiento  $\alpha$ =.759 y Ritmo de Trabajo  $\alpha$ =.769.

Por otro lado 2 exigencias tienen una consistencia baja, marcaron en un intervalo de .07 a .06 las cuales son Sentido de trabajo  $\alpha$ =.632 y Previsibilidad  $\alpha$ =.625, también, hay 5 exposiciones que poseen una consistencia muy baja a no aceptable, son inferiores a .06 las mismas que se detallan: Conflicto de Rol  $\alpha$ =.537, Apoyo Social de superiores  $\alpha$ =.443, Inseguridad sobre el empleo  $\alpha$ =.271 y Exigencias cuantitativas  $\alpha$ =.068.

Finalmente, luego del análisis de confiabilidad global el COPSOQ-ISTAS21 tiene un nivel de confiabilidad  $\alpha$ =.844.

### 2.3.2 Cuestionario de Salud General GHQ-28. (Goldberg, DP, 1979)

El Cuestionario General de Salud es un instrumento que permite identificar trastornos mentales no psicóticos en contextos médicos generales. Existen dos versiones, sin embargo, la más utilizada por su extensión contiene 28 ítems, desarrolladas mediante un análisis factorial.

Este instrumento consta de cuatro subescalas con 7 preguntas cada una, las mismas que poseen 4 alternativas de respuesta, La puntuación (GHQ) se realiza al

asignar los valores 0, 0, 1, 1 a las respuestas de los ítems. El punto de corte para GHQ se sitúa en 5/6 (no caso/ caso). Como instrumento sugerido para identificar problemas crónicos. La puntuación (CGHQ) se realiza con los valores 0, 1, 1, 1 a las respuestas de los ítems. El punto de corte para CGHQ se sitúa en 12/13 (no caso/ caso).

Las escalas se encuentran especificadas en la siguiente tabla (Ver Tabla 9):

**Tabla 9.**

*Subescalas del Cuestionario de Salud General GHQ-28*

<b>Subescala – GHQ – 28</b>
<b>A.</b> Síntomas Somáticos
<b>B.</b> Ansiedad e Insomnio
<b>C.</b> Disfunción social
<b>D.</b> Depresión severa

*Fuente: Elaboración propia*

## Fiabilidad y Validez

Las subescalas del Cuestionario GHQ-28 poseen una adecuada correlación entre sí mismas, La Fiabilidad elevada test-retest ( $r= 0.90$ ). Por su parte, los datos sobre la validez predictiva obtenidos se obtuvo una sensibilidad del 84.6%, una especificidad del 82% y un VPP del 89.3%.

### 2.3.2.1 Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad permite conocer que tan consistentes resultan ser las puntuaciones de respuesta de los ítems del Cuestionario de Salud General de Goldberg para la Salud Mental (GHQ-38), estos puntajes se encuentran agrupados en las diferentes subescalas. Para conocer dichos resultados se procedió a la

utilización del análisis de consistencia interna por medio del Coeficiente de fiabilidad de Cronbach ( $\alpha$ ) y así los grados de consistencia (Ver Tabla 10).

**Tabla 10.**

*Análisis de fiabilidad del GHQ-38 en los participantes*

<b>Subescala</b>	<b>Ítems</b>	<b>Alpha</b>
Estado Somático	7 ítems	.725
Ansiedad	7 ítems	.710
Disfunción Social	7 ítems	.846
Depresión	7 ítems	.863
<b>Total</b>	<b>28 ítems</b>	<b>.858</b>

**Nota:** *n= 100 observaciones.*

*Fuente: Elaboración propia*

Las puntuaciones del análisis de fiabilidad muestran puntuaciones elevadas de fiabilidad en los factores de Disfunción Social  $\alpha = .846$  con siete ítems y la Subescala de Depresión de  $\alpha = .863$  con siete ítems. Una puntuación de fiabilidad media en la subescala de Estado Somático de  $\alpha = .725$  con seis ítems al igual que la Subescala de Ansiedad de  $\alpha = .710$  con seis ítems, esto indica que todas las sub escalas del GHQ-38 tiene una fiabilidad alta. En la fiabilidad de la totalidad de ítems se encontró que las puntuaciones del test muestran una alta fiabilidad  $\alpha = .858$  con 28 ítems.

Estos resultados permiten determinar que el GHQ-38 goza de una buena fiabilidad entre los ítems que conforman las subescalas como en los ítems del cuestionario de manera general.

### 2.3.3 Ficha Sociodemográfica

El presente instrumento se ha desarrollado con la finalidad de obtener datos informativos de la muestra utilizada, para conocer de esta manera las características de la población y así poder evidenciar si existe algún factor que alterará, mejorar o empeorar el fenómeno que se investiga. Para esto se establecieron preguntas con

mayor énfasis en su situación laboral, edad, género, lugar de domicilio, instrucción y ocupación y organización familiar.

#### 2.4 Procedimiento metodológico

Esta investigación dio inicio con la identificación de la situación problemática que se deseaba investigar, por lo cual se desarrollaron observaciones a todos los fenómenos que acaecieron a partir de la emergencia sanitaria, a partir de una indagación operativa, la misma que fue fundamentada y sustentada de manera teórica con las aportaciones ya existentes en otras investigaciones.

De esta manera, se establece la fundamentación teórica que constituye la base central de esta investigación, a través del uso de fuentes científicas como artículos, libros, revistas y diferentes disertaciones que han podido contribuir con los hallazgos que se han obtenido. Este proceso se desarrolló de cada una de las variables establecidas para la investigación. Esta información obtenida fue sintetizada y analizada era necesario contar con una base teórica que permita establecer características claras y concretas del fenómeno de estudio, como resultado de esta ardua investigación se pudo establecer de manera adecuada los instrumentos de evaluación que se van a utilizar para el análisis estadístico.

Es así como se eligieron los instrumentos más adecuados para cada una de las variables establecidas. En primer lugar, todos los instrumentos fueron digitalizados, con el formato institucional, posterior a esto, se aplicaron de manera *in situ* a los 201 casos, con el objetivo de determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Una vez hecho esto, se procedió a elegir los casos de acuerdo a los criterios de exclusión establecidos anteriormente, con un total de 100 casos de estudio.

Al realizar la aplicación *in situ* de los instrumentos psicométricos, se acudió a cada uno de los puntos de trabajo de los casos establecidos, se explica de manera

individual el objetivo de la investigación y los lineamientos generales de la misma. Asimismo, se buscó obtener la autorización por parte del Área de Talento Humano para poder acceder a los colaboradores que participaron, de la misma manera se pidió la autorización de cada uno de los empleados para poder hacer uso de los datos que se extraerán de las evaluaciones, con el cuidado de recalcar la importancia de la confidencialidad dentro de la investigación.

La aplicación inicia con la Ficha Sociodemográfica Ad-Hoc, con la finalidad de conocer las características de la muestra extraída, posterior se aplica el Cuestionario de Salud General GHQ-28, para establecer sintomatología clínicamente significativa que se encuentren los colaboradores y por último el Cuestionario Ictas 21 (versión 2) para determinar cómo se encuentran las dimensiones psicosociales dentro de la organización.

Luego de obtener todas las evaluaciones, se procedió a crear una base de datos con la recolección y tabulación de toda la información, para lo cual se realizó la sistematización de todos los instrumentos. Para desarrollar este proceso estadístico se hizo uso del software SPSS, versión 23 para Windows, con lo cual fue posible realizar los procesos estadísticos requeridos con cada una de las variables, así como sus cruces con las variables sociodemográficas, mediante datos de suma importancia y relevancia para interpretar el fenómeno en estudio. Es así como se procede a la comprobación de la hipótesis propuesta, para afirmar la correlación existente entre las dimensiones psicosociales y su incidencia en la salud mental de empleados públicos.

Con todos los datos obtenidos se ha podido establecer de manera adecuada los lineamientos para poder diseñar el plan de intervención, el mismo que posee los siguientes apartados: introducción, objetivos, factores de riesgos, salud mental, actividades, responsables, logros y metas. Por esta razón el plan de intervención está basado en las dimensiones psicosociales y sus factores de riesgos y como estos afectan en la salud mental del colaborador, por ende, las actividades que aquí

constan se tratan de capacitaciones, talleres, actividades de comunicación y de recreación, la implementación de pausas activas; elementos con los cuales se podrá mitigar la afectación que se presenta dentro de la institución.

Una vez finalizado el proceso de diseño del plan de intervención, este producto es enviado para su validación por parte de los beneficiarios y por parte del tutor de este proyecto de investigación. Esta validación se ha establecido de manera integral y por actividades.

Con la finalidad de completar este proceso de investigación, como último punto se procedió a establecer las conclusiones y recomendaciones; las primeras contienen todos los hallazgos que se pudieron encontrar durante la investigación, mientras que en las recomendaciones se han establecido los aspectos necesarios para tomar en cuentas, los cambios que se creerían necesarios realizar y, también, los aspectos que se mantendrían como refuerzo.

Al concluir todo el desarrollo del presente proyecto de investigación se realizará la entrega del plan de intervención y prevención de riesgos psicosociales, con la consideración de las necesidades y el contexto de la institución, es así como se extenderá un certificado en el cuál se otorgue la validación completa del plan de intervención y así dar por concluido el proceso de investigación.

### CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Análisis Cuestionario de Salud General de Goldberg para la Salud Mental (GHQ-28)

Posterior a la aplicación de la respectiva evaluación, se han podido obtener los siguientes resultados estadísticos en cada una de las dimensiones evaluadas (Ver Tabla 11).

**Tabla 11.**

*Estadísticos descriptivos del Nivel de Riesgo Total GHQ-28*

<b>Riesgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Riesgo Bajo	0	0,0%
Riesgo Medio	24	24,0%
Riesgo Alto	56	56,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 0% de trabajadores y trabajadoras del GADMS se encuentran expuestos a un riesgo bajo, mientras que un 24% se encuentra en riesgo medio y por último un 56% se encuentra en riesgo alto. Con estos resultados se determina que la muestra se encuentra afectada a nivel general en toda su esfera psicológica, posiblemente por el contexto en el cual se labora, lo cual genera que el colaborador no se desarrolle de una manera adecuada.

- Nivel de Síntomas Somáticos:

Hace referencia a la sensación física de dolor o molestia sin causa orgánica aparente, es decir, existe una relación estrecha psicológica con los sucesos que afectan a la persona (Ver Tabla 12).

**Tabla 12.**

*Estadísticos descriptivos del Nivel de Riesgo de Síntomas Somático GHQ-28*

<b>Riesgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ausencia de Riesgo	0	0,0%
Riesgo Alto	80	80,0%
Riesgo Patológico	20	20,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

En cuanto al Nivel de Riesgo Somático, se evidencia que un 0% de trabajadores/as tienen ausencia de riesgo, un 80% se encuentra en riesgo alto, mientras que un 20% se encuentra en riesgo patológico. Mediante estos datos se evidencia que la muestra poblacional presenta sintomatología evidente físicamente, lo que genera que no se desenvuelvan de manera adecuada, principalmente que los niveles de ansiedad o estrés, serán vistos en malestares en diversas partes del cuerpo.

- Nivel de Ansiedad:

Hace referencia a una emoción presentada a través de rigidez emocional, se considera como un estado de intranquilidad, se acompaña de sintomatología somática (Ver Tabla 13).

**Tabla 13.***Estadísticos descriptivos del Nivel de Riesgo de Ansiedad GHQ-28*

<b>Riesgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ausencia de Riesgo	0	0,0%
Riesgo Alto	96	96,0%
Riesgo Patológico	4	4,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 0% de trabajadores/as del GADMS se encuentran en ausencia de riesgos, mientras que un 96% presentan un riesgo alto de sufrir ansiedad, por último, un 4% de participantes ya presenta un nivel de riesgo patológico. Con los resultados obtenidos se evidencia que la muestra evaluada sufre de un alto nivel de ansiedad, producida por las circunstancias sociales y laborales a las cuales se enfrenta y genera dificultades no solo cognitivas sino, también, físicas para poder realizar sus funciones.

- Nivel de Disfunción Social:

Hace referencia a la autopercepción inadecuada de disponer de un negativo bienestar psicológico y social, lo cual no le permite al individuo a desenvolverse en actividades de su vida diaria, afrontar dificultades y toma de decisiones (Ver Tabla 14).

**Tabla 14.***Estadísticos descriptivos del Nivel de Riesgo de Disfunción Social GHQ-28*

<b>Riesgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ausencia de Riesgo	0	0,0%
Riesgo Alto	68	68,0%
Riesgo Patológico	32	32,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 0% de trabajadores/as del GADMS presentan ausencia de riesgo, mientras que un 68% se encuentra en un riesgo alto, por último, un 32% de participantes presenta riesgo patológico en cuanto al nivel de Disfunción social. Estos resultados permiten establecer que se encuentra afectada la capacidad de percibir una adecuada resolución de problemas, lo cual no permite que los colaboradores manejen sus estados emocionales y sus relaciones interpersonales, lo cual genera sentimientos negativos que afecta directamente al bienestar psicológico de la persona.

- Nivel de Depresión Severa:

Hace referencia a la alteración del estado de ánimo, lo cual afecta en la persona y le ocasiona cambios en su estado afectivo, conductual y cognoscitivo, lo cual genera en el individuo una sensación de desconcierto y desmotivación hacia el futuro y hacia su realidad en general. Esto se presenta a través de pensamientos distorsionados e irracionales (Ver Tabla 15).

**Tabla 15.**

*Estadísticos descriptivos del Nivel de Riesgo de Depresión GHQ-28*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia de Riesgo	4	4,0%
Riesgo Alto	96	96,0%
Riesgo Patológico	0	0,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 4% de trabajadores/as del GADMS disponen de ausencia de riesgo, mientras que un 96% de la muestra ha presentado esta alteración con un riesgo alto, mientras que un 0% no presentan ningún riesgo patológico. Los datos obtenidos muestran la afectación tan amplia que tiene la muestra, en este caso, el sentimiento de desaliento es explicado netamente por las condiciones sociales y de salud, lo cual generan desmotivación al tener que cumplir sus funciones con el miedo de poder contagias o afectar a sus más allegados. Generaron pensamientos irracionales

sobre posibles contagios, incluyen a la posibilidad de tener problemas en sus trabajos.

### 3.1.1 Análisis comparado por Género

Para el análisis comparado de los resultados del (GHQ-38) se utilizó al género para determinar si entre las puntuaciones existen o no diferencias estadísticamente significativas. Se comparan las medias (*M*) y la desviación estándar (*Ds*) del grupo Masculino (*n*= 68 empleados) con el grupo Femenino (*n*= 32 empleados). La prueba de contraste utilizada para determinar la presencia o no de diferencias estadísticamente significativas es la prueba *t* de student (*t*) (Ver Tabla 16).

**Tabla 16.**

*Estadísticos descriptivos de las puntuaciones del GHQ-38 de los participantes*

<b>Factores</b>	<b>Masculino n= 68</b>		<b>Femenino n= 32</b>		<b>Contraste</b>
	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>T</b>
Estado Somático	1,30	,60	1,96	,99	-3,45**
Ansiedad	1,00	,00	1,25	,67	-2,10*
Disfunción Social	2,00	,97	1,12	,33	6,6*** F>M
Depresión	1,00	,00	1,25	,67	-2,10*
Global	2,11	,76	1,75	,67	2,44*

**Nota:** \*  $p < 0,05$ .

*Fuente: Elaboración propia*

Con respecto a la comparación por genero de las puntuaciones del GHQ-38 se halló en el factor Estado Somático *M*Masculino= 1,30 puntos; *Ds*= ,60 y *M*Femenino= 1,96 puntos; *Ds*= ,99. En este factor se hallaron diferencias estadísticamente significativas  $t = -3.45$ ;  $p > .05$  por lo que se considera a ambos grupos son diferentes.

En el factor de Ansiedad se encontraron puntuaciones de *M*Masculino= 1,00 punto; *Ds*= ,00 y *M*Femenino= 1,25 puntos; *Ds*= .67. Se evidencia presencia leve de

diferencias estadísticamente significativas  $t = -2.10$ ;  $p > .05$  por lo que se considera a los grupos analizados no son similares.

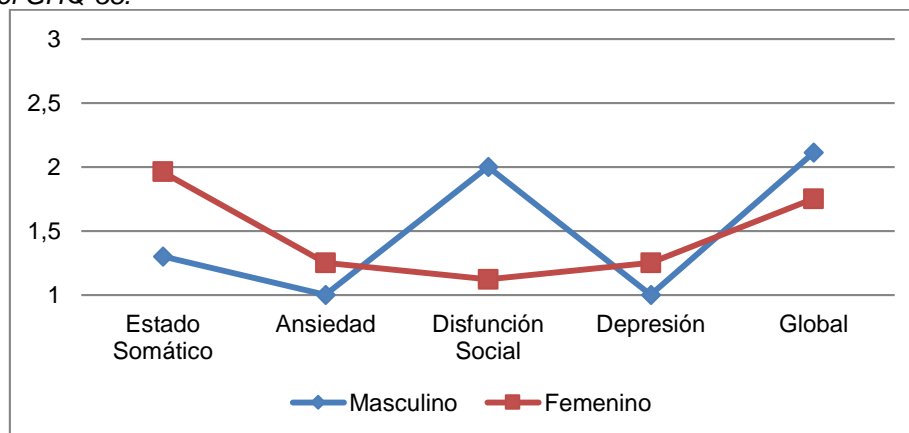
En el factor de Disfunción Social se encontraron puntuaciones de  $M_{Masculino} = 2.0$  puntos;  $D_s = ,97$  y  $M_{Femenino} = 1.12$  puntos;  $D_s = ,33$ . En el análisis comparado se encontraron diferencias estadísticamente significativas  $t = 6.6$ ;  $p < .05$  por lo que se apoya el criterio de diferencias entre grupos pues los hombres puntúan más que las mujeres.

En el factor de Depresión se encontraron puntuaciones de  $M_{Masculino} = 1,00$  punto;  $D_s = ,00$  y  $M_{Femenino} = 1,12$  puntos;  $D_s = ,67$ . Se evidencia presencia leve de diferencias estadísticamente significativas  $t = -2.10$ ;  $p > .05$  por lo que se considera a los grupos analizados no son similares.

En la puntuación global del GHQ-38 las puntuaciones alcanzadas fueron de  $M_{Masculino} = 2.11$  puntos;  $D_s = ,76$  y  $M_{Femenino} = 1.75$  puntos;  $D_s = ,67$ . Se encontraron diferencias estadísticamente significativas  $t = 2.44$ ;  $p > .05$  por lo que se estima que ambos grupos cuentan con patrones de respuesta por género diferentes (Ver Gráfico 9).

### Gráfico 9.

Representación gráfica de la comparación por género de las medias obtenidas de los componentes internos del GHQ-38.



Fuente: Elaboración propia

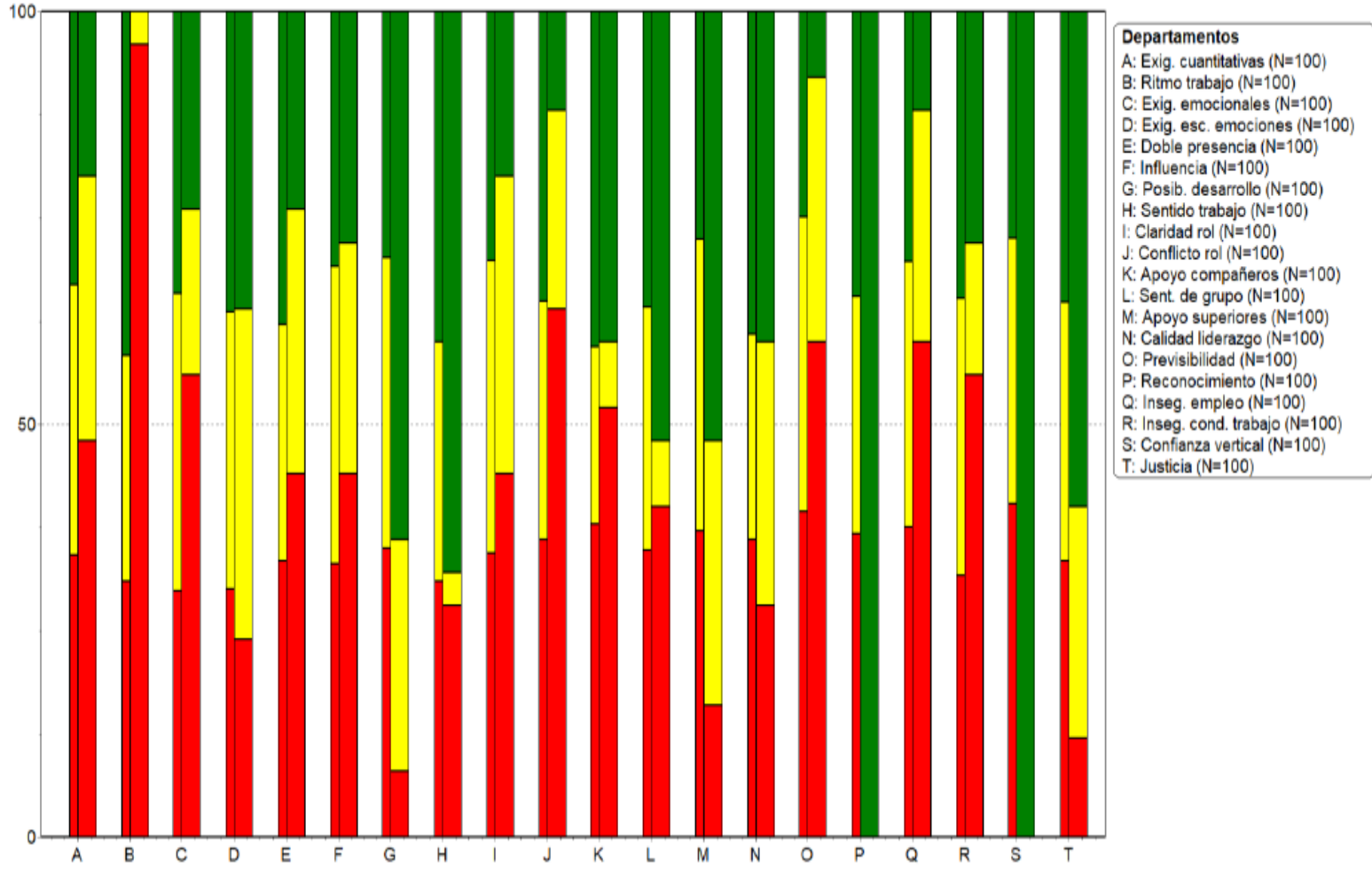
La representación gráfica muestra las medias de las puntuaciones de los factores estado somático, Ansiedad, Disfunción Social, Depresión y Global. Determina que el comportamiento del género masculino y femenino es claramente diferente en cada uno, es el factor más significativo el de Disfunción Social.

### 3.2 Análisis de resultados del Cuestionario de COPSOQ-ISTAS21 para la evaluación y prevención de los Riesgos Psicosociales

Posterior a la aplicación evaluación, se han podido obtener los siguientes resultados en cada una de las dimensiones evaluadas (Ver Gráfico 10).

**Gráfico 10.**

Exposiciones psicosociales en GADMS. Porcentaje de población en cada nivel de referencia



Fuente: tomado del Informe de evaluación de riesgos psicosociales en GADMS.

- Ritmo de trabajo:

Hace referencia a la exigencia psicológica relacionada con la intensidad laboral (Ver Tabla 17).

**Tabla 17.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Ritmo de trabajo.*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	96	96,0%
Situación Intermedia	4	4,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 96% de trabajadores/ as del GADMS se encuentra expuesto a la situación más desfavorable, mientras que un 4% a la intermedia. Se origina posiblemente de la relación con las exigencias cuantitativas, hace referencia a la gran intensidad de trabajo.

- Conflicto de rol

Hace referencia a exigencias del ámbito laboral que genera conflictos éticos o profesionales (Ver Tabla 18).

**Tabla 18.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Conflicto de rol.*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	64	64,0%
Situación Intermedia	24	24,0%
Más favorable	12	12,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 64% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 24% a la intermedia y un 12% a la más favorable para la salud

respecto al Conflicto de rol. Esto permite evidencia que los trabajadores afrontan las actividades a pesar de estar en desacuerdo con las mismas, suponen de esta manera conflictos éticos.

- Previsibilidad

Hace referencia a la disposición de información adecuada y a tiempo sobre las actividades que se realizan, también, hace referencia a la adaptación a los cambios (Ver Tabla 19).

**Tabla 19.**  
*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Previsibilidad*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	60	60,0%
Situación Intermedia	32	32,0%
Más favorable	8	8,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 60% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 32% a la intermedia y un 8% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad. Esto demuestra la ausencia de acceso a la información acerca de las actividades a cargo, asimismo, demuestra una falta de acompañamiento y apoyo en los diversos cambios existentes.

- Inseguridad sobre el empleo

Hace referencia a la preocupación sobre sus ocupaciones (Ver Tabla 20).

**Tabla 20.**

Estadísticos descriptivos de la Dimensión Inseguridad sobre el empleo.

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	60	60,0%
Situación Intermedia	28	28,0%
Más favorable	12	12,0%
Total	100	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Un 60% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 12% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo. Se determina que existe una marcada sensación de inestabilidad de acuerdo a las condiciones laborales, incluye la poca empleabilidad existente actualmente.

- Exigencias emocionales

Son exigencias que se producen con la finalidad de no permitir que aspectos emocionales interfieran con las actividades laborales, ocasionadas por las relaciones interpersonales establecidas (Ver Tabla 21).

**Tabla 21.**

Estadísticos descriptivos de la Dimensión Exigencias emocionales.

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	56	56,0%
Situación Intermedia	20	20,0%
Más favorable	24	24,0%
Total	100	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Un 56% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 24% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales. Es importante determinar que el contexto en el cual laboraba la muestra produjo que se encuentren en su mayoría en la situación más desfavorable, la exposición a exigencias emocionales se genera a partir de la naturaleza de las tareas, sin poder eliminar el contacto interpersonal, sin embargo, de acuerdo al contexto necesariamente las personas tuvieron que alejarse no solo físicamente sino, también, emocionalmente.

- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Hace referencia a la preocupación por los cambios en las condiciones laborales (Ver Tabla 22).

**Tabla 22.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Inseguridad sobre las condiciones de trabajo*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	56	56,0%
Situación Intermedia	16	16,0%
Más favorable	28	28,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 56% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 28% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. De acuerdo con estos resultados se observa que se percibe como amenaza al cambio de condiciones laborales, en muchos de los casos ocasionada por la situación actual, se da la afectación, también, de la perspectiva de la empresa y su estabilidad.

- Apoyo social de compañeros

Hace referencia a las relaciones interpersonales de apoyo y confianza entre pares y establecer equipos de trabajo para mejorar el nivel de productividad de todos (Ver Tabla 23).

**Tabla 23.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Apoyo social de compañeros.*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	52	52,0%
Situación Intermedia	8	8,0%
Más favorable	40	40,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 52% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 8% a la intermedia y un 40% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros. Se ha podido determinar que existe una falta de apoyo entre compañeros, con dificultades en cuanto a la gestión del talento humano, lo cual produce que la cooperación y el trabajo en equipo sea deficiente y se establezcan niveles de competitividad en cada uno de los trabajadores.

- Exigencias cuantitativas

Hace referencia a las exigencias psicológicas durante las actividades laborales, son provocadas por alta cantidad de trabajo, pero sin el tiempo necesario para desarrollarlo adecuadamente (Ver Tabla 24).

**Tabla 24.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Exigencias cuantitativas.*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	48	48,0%
Situación Intermedia	32	32,0%
Más favorable	20	20,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 48% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 32% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas. En este caso se ha podido determinar que existen dificultades por la falta de personal dentro de cada dependencia, lo cual ha generado una saturación de trabajo sin tener una adecuada medición del tiempo o planificaciones deficientes.

- Doble presencia

Hace referencia a exigencias entre el ámbito laboral y el ámbito personal – familiar de manera simultánea (Ver Tabla 25).

**Tabla 25.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Doble presencia*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	44	44,0%
Situación Intermedia	32	32,0%
Más favorable	24	24,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 44% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 32% a la intermedia y un 24% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia. Se ha podido evidenciar que la población se ve afectada en cuanto a la relación existente entre el trabajo y el hogar, al verse modificada la jornada de trabajo y el nivel de autonomía de la misma afecta el ámbito personal – familiar, especialmente por el contexto, la preocupación de llegar a casa y existan contagios.

- Influencia

Hace referencia a la participación del colaborados en las decisiones sobre la realización de actividades correspondientes a las funciones que desempeñan (Ver Tabla 26).

**Tabla 26.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Influencia*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	44	44,0%
Situación Intermedia	28	28,0%
Más favorable	28	28,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 44% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 28% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia. Existe una baja participación de los colaboradores en la toma de decisiones sobre aspectos que le competen, sin ser participativos, de esta manera se limita la autonomía de trabajo.

- Claridad de rol

Hace referencia al conocimiento claro de las actividades, funciones, objetivos y recursos sobre su trabajo, determina un trabajo autónomo (Ver Tabla 27).

**Tabla 27.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Claridad de rol.*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	44	44,0%
Situación Intermedia	36	36,0%
Más favorable	20	20,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 44% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 36% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol. De esta manera se determina que no existe un adecuado conocimiento de las funciones y de las actividades que cada uno desarrolla y por ende del trabajo en equipo.

- Sentimiento de grupo

Hace referencia al sentimiento de pertenencia al grupo de trabajo (Ver Tabla 28).

**Tabla 28.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Sentimiento de grupo*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	40	40,0%
Situación Intermedia	8	8,0%
Más favorable	52	52,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 40% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 8% a la intermedia y un 52% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo. De esta manera los elementos emocionales permiten establecer que la calidad de relaciones laborales podría mejorar, así, también, existe cierto porcentaje que considera que existe competitividad interpersonal más no cooperación de grupo.

- Sentido del trabajo

Hace referencia a la relación al valor personal que le da el trabajo al individuo, el valor social y el desarrollo que esto implica (Ver Tabla 29).

**Tabla 29.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Sentido de trabajo*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	28	28,0%
Situación Intermedia	4	4,0%
Más favorable	68	68,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 28% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 4% a la intermedia y un 68% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo. Con relación a los resultados obtenidos, se evidencia que los trabajadores sienten que las funciones que realizan contribuye a su desarrollo.

- Calidad de liderazgo

Hacer referencia al manejo del grupo de trabajo por parte de mandos intermedios, se relaciona directamente con el apoyo de superiores (Ver Tabla 30).

**Tabla 30.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Calidad de liderazgo*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	28	28,0%
Situación Intermedia	32	32,0%
Más favorable	40	40,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 28% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 32% a la intermedia y un 40% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo. Se determina que los procedimientos de gestión del capital humano podrían mejorar, especialmente en el desarrollo de actividades de capacitación que ayuden al desarrollo y a la estabilidad del colaborador.

- Exigencias de esconder emociones

Hace referencia a las exigencias de no mostrar emociones ni sentimientos independientemente de la circunstancia que el colaborador atraviese (Ver Tabla 31).

**Tabla 31.***Estadísticos descriptivos de la Dimensión Exigencia de esconder emociones*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	24	24,0%
Situación Intermedia	40	40,0%
Más favorable	36	36,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 24% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 40% a la intermedia y un 36% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones. Con los resultados obtenidos se evidencia que especialmente en puestos que requieren atención a personas es requerido un desarrollo de habilidades comunicacionales adecuadas, de igual manera existe una falta de participación de los colaboradores, sin emitir opiniones con respecto a lo que provoca en ellos el trabajar bajo el contexto de emergencia sanitaria.

- Apoyo social de superiores

Hace referencia al requerimiento de una guía por parte de mandos altos, con la finalidad de desarrollar un adecuado trabajo (Ver Tabla 32).

**Tabla 32.***Estadísticos descriptivos de la Dimensión Apoyo social de superiores*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	16	16,0%
Situación Intermedia	32	32,0%
Más favorable	52	52,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 16% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 32% a la intermedia y un 52% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores. A pesar de que relativamente la mitad de la muestra puntúa en una situación favorable, es necesario tener en consideración que se percibe la falta de apoyo de los superiores, posiblemente por el desconocimiento de procesos o de funciones. Esto ocasiona que no se emitan las directrices de trabajo de manera adecuada y así un reproceso en el cumplimiento de obligaciones.

- Justicia

Hace referencia a la sensación de equidad en el ámbito laboral (Ver Tabla 33).

**Tabla 33.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Justicia*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	12	12,0%
Situación Intermedia	28	28,0%
Más favorable	60	60,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 12% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 60% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia. Se determina que existe una adecuada toma de decisiones, así como, también, el reconocimiento que se realiza a los colaboradores por el trabajo realizado.

- Posibilidades de desarrollo

Hace referencia a las oportunidades de desarrollo que ofrece la organización, de igual manera la aplicación externa de las habilidades y conocimientos adquiridos en el mismo (Ver Tabla 34).

**Tabla 34.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Posibilidades de desarrollo*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	8	8,0%
Situación Intermedia	28	28,0%
Más favorable	64	64,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 8% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 64% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo. Con los resultados obtenidos se evidencia que los colaboradores tienen acceso al desarrollo de habilidades y conocimientos por las actividades que realizan, es decir, que no consideran que sus actividades sean del todo repetitivas.

- Reconocimiento

Hace referencia al valor, trato justo y de respeto por parte del grupo de trabajo (Ver Tabla 35).

**Tabla 35.**  
Estadísticos descriptivos de la Dimensión Reconocimiento

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más favorable	100	100,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 0% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 100% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento. La totalidad de la muestra considera que existe una adecuada gestión de talento humano, son participativos en las actividades desarrolladas.

- Confianza vertical

Hace referencia a la seguridad de los mandos superiores e intermedios actuarán adecuadamente con los trabajadores, esto permitirá que se desarrolle la seguridad de que no existirán situaciones de vulneración de derechos (Ver Tabla 36).

**Tabla 36.**  
Estadísticos descriptivos de la Dimensión Confianza vertical

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más favorable	100	100,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 0% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 100% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical. Los datos obtenidos permiten determinar que los trabajadores no reconocen la existencia de tratos injustos y por ende existe una confianza sólida desde los mandos superiores.

- Estrés

Hace referencia al conjunto de reacciones fisiológicas, conductuales, comportamentales, ante aspectos de la vida del individuo, es un estado caracterizado por altos niveles de ansiedad, depresión y falta de enfrentar los problemas (Ver Tabla 37).

**Tabla 37.**

*Estadísticos descriptivos de la Dimensión Estrés*

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	40	40,0%
Situación Intermedia	16	16,0%
Más favorable	44	44,0%
Total	100	100,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Un 40% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 44% a la más favorable para la salud respecto a la percepción de estrés. Se consideran los resultados más desfavorables con los intermedios se determina que la muestra cuenta con sintomatología referente a estrés, este es un indicador longitudinal, es decir, que será medido por periodos de tiempo y será controlado de manera rápida.

- Salud mental

Hace referencia a sintomatología psicológica entorno a la depresión, ansiedad conductas, emociones y efectos positivos del individuo (Ver Tabla 38).

**Tabla 38.**  
Estadísticos descriptivos de la Dimensión Salud Mental

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Situación Intermedia	80	80,0%
Más favorable	20	20,0%
Total	100	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Un 0% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 80% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a Salud Mental. Este aspecto es uno de los más importante para el desarrollo de la persona, especialmente para consolidar los pilares fundamentales dentro del nivel de calidad de vida que se desee tener. En la muestra evaluada, se determina que, a pesar de no existir una afectación sumamente marcada, las condiciones de trabajo hacen que empiece a afectar al colaborador, con ciertas dificultades, especialmente dentro del control de la ansiedad que produce el contexto.

- Burnout

Hace referencia al agotamiento emocional y fatiga en el ámbito laboral (Ver Tabla 39).

**Tabla 39.**  
Estadísticos descriptivos de la Dimensión Burnout

Riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Más desfavorable	44	44,0%
Situación Intermedia	8	8,0%
Más favorable	48	48,0%
Total	100	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Un 44% de trabajadores/as de GADMS está expuesto a la situación más desfavorable, un 8% a la intermedia y un 48% a la más favorable para la salud respecto a Burnout. Estos resultados demuestran que la muestra presenta características propias de Burnout, explicadas por la cantidad de trabajo que realizan por la disminución de personal y, también, por el nivel de preocupación existente en cuanto a la posibilidad de contagios.

### 3.2.1 Análisis comparado por género

Para el análisis comparado de los resultados del COPSOQ- ISTAS21 se utilizó al género para determinar si entre las puntuaciones existen o no diferencias estadísticamente significativas. Se comparan las medias ( $M$ ) y la desviación estándar ( $Ds$ ) del grupo Masculino ( $n= 68$  participantes) con el grupo Femenino ( $n= 32$  participantes).

La prueba de contraste utilizada para determinar la presencia o no de diferencias estadísticamente significativas es la prueba  $t$  de student ( $t$ ) (Ver Tabla 40).

**Tabla 40.***Estadísticos descriptivos de las puntuaciones del COPSOQ-ISTAS21 de los participantes*

Factores	Masculino n= 68		Femenino n= 32		Contraste t
	Media	Desviación	Media	Desviación	
<b>Exigencias y contenidos</b>					
Ritmo de Trabajo	1,00	,00	1,12	,336	-2,10***
Conflicto de Rol	1,63	,770	1,15	,368	4,17***
Previsibilidad	2,57	,606	2,40	,712	1,21
Inseguridad sobre el empleo	1,52	,701	1,50	,718	,194
Exigencias emocionales	1,67	,818	1,68	,895	-,061
Inseguridad sobre condiciones trabajo	1,75	,887	1,65	,865	,497
Apoyo Social de compañeros	2,20	,955	1,93	,948	1,31
Exigencias cuantitativas	1,97	,772	1,18	470	6,25**
Doble presencia	2,04	,818	1,93	,456	5,96**
Influencia	1,85	,796	1,81	,931	,212*
Claridad de Rol	2,44	,720	1,81	,692	4,12
Sentimiento de grupo	1,79	,923	2,06	1,01	-1,27**
Sentido de trabajo	1,63	,912	1,53	,879	,523
Calidad de Liderazgo	1,82	,862	2,00	,718	-1,07**
Esconder emociones	1,77	,807	2,09	,640	-2,10**
Apoyo Social de superiores	2,19	,796	2,71	,456	-4,19***
Justicia	1,60	,694	1,34	,700	1,73
Posibilidad de Desarrollo	1,36	,515	1,59	837	-1,40***
Reconocimiento	1,00	,00	1,00	,00	
Confianza Vertical	1,00	,00	1,00	,00	
<b>Salud Bienestar y Satisfacción</b>					
Estrés	2,38	,792	1,31	,737	6,60*
Salud Mental	2,23	,427	2,12	,336	1,39***
Burnout	2,38	,864	1,31	,737	6,39***

Nota: \*  $p < 0,05$ .

Fuente: Elaboración propia

En el análisis comparado por género, en los factores del COPSOQ-ISTAS21 se han tomado para análisis los factores de Exigencias y Contenidos como Salud, Bienestar y Satisfacción, pues estos dos factores a su vez tienen subescalas con las cuales se realizó el análisis por tener injerencia directa con el trabajo de investigación, es así que en relación a Exigencias y Contenidos se muestra que Ritmo y Trabajo presenta resultados de  $M_{Masculino} = 1,00$  puntos;  $D_s = ,00$  para los hombres y  $M_{Femenino} = 1,12$  puntos;  $D_s = ,336$ . En donde se encontraron diferencias significativas  $t = -2,10$ ;  $p > .05$ . Por lo que se concluye que ambos grupos no presentan comportamientos similares.

En el subescala Conflicto de Rol se hallaron como puntuaciones medias a  $MMasculino=1,63$  puntos;  $Ds=,770$  y  $MFemenino=1,15$  puntos;  $Ds=,368$ . Se hallaron diferencias estadísticamente significativas  $t=4,17$ ;  $p>.05$  por lo que se presume diferencias comportamentales entre los grupos.

Para el caso de la subescala Previsibilidad se encontraron valores de  $MMasculino=2,57$  puntos;  $Ds=,606$  y  $MFemenino=2,40$  puntos;  $Ds=,712$ . No se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos por lo que se concluye que son similares  $t=1,21$ ;  $p>.05$ .

En la subescala de Inseguridad sobre el empleo se encontraron puntuaciones medias en los grupos  $MMasculino=1,52$  puntos;  $Ds=,701$  y  $MFemenino=1,50$  puntos;  $Ds=,718$ . Además, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas  $t=,194$ ;  $p>.05$  por lo que se concluye que ambos grupos tienen comportamientos similares.

En el factor de Exigencias emocionales se encontraron puntuaciones de  $MMasculino=1,67$  puntos;  $Ds=,818$  para los hombres y  $MFemenino=1,68$  puntos;  $Ds=,895$  para las mujeres. No se hallaron diferencias estadísticamente significativas  $t=-,061$ ;  $p>.05$  por lo que se concluye que ambos grupos son similares.

Por otra parte, en la subescala de inseguridad sobre condiciones de trabajo se hallaron los siguientes resultados  $MMasculino=1,75$  puntos;  $Ds=,887$  y  $MFemenino=1,65$  puntos;  $Ds=,865$ . El análisis de contraste mostró  $t=,497$ ;  $p>.05$  sin diferencias estadísticamente significativas por lo que se estima que los grupos tienen comportamientos similares.

En la subescala acerca del Apoyo Social de compañeros se encontró como resultados los siguientes:  $MMasculino=2,20$  puntos;  $Ds=,995$  para los hombres y  $MFemenino=1,93$  puntos;  $Ds=,948$  para las mujeres. No se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos  $t=1,31$ ;  $p>.05$  por lo que se concluye que son similares.

Además, en la subescala sobre Exigencias Cuantitativas se hallaron como puntuaciones medias  $M_{Masculino}=1,97$  puntos;  $Ds=,772$  y  $M_{Femenino}=1,18$  puntos;  $Ds=,470$ . Se encontraron diferencias significativas tras el análisis comparado  $t=6,25$ ;  $p> .05$  y se estima que ambos grupos presentan comportamientos diferentes.

En el caso de la subescala de Doble Presencia se encontraron puntuaciones de:  $M_{Masculino}=2,04$  puntos;  $Ds=,818$  y  $M_{Femenino}=1,93$  puntos;  $Ds=,456$ . Tras el análisis comparado entre los grupos se encontraron diferencias estadísticamente significativas por lo que se estima diferencia entre ambos grupos  $t=5,96$ ;  $p> .05$ .

En la subescala de Influencia en el que se arrojaron como resultados:  $M_{Masculino}=1,85$  puntos;  $Ds=,796$  para los hombres y  $M_{Femenino}=1,81$  puntos;  $Ds=,931$  para las mujeres. Se evidencia la presencia de diferencias estadísticamente significativas  $t=,212$ ;  $p> .05$  por lo que se concluye que no son similares.

Para el caso de subescalas Claridad de Rol se encontraron puntuaciones medias en hombres fue  $M_{Masculino}=2,44$  puntos;  $Ds=,720$  y en mujeres  $M_{Femenino}=1,81$  puntos;  $Ds=,692$ . No se encontraron diferencias entre los grupos comparados  $t=4,12$ ;  $p> .05$  por lo que estima que son grupos similares.

En la subescala Sentimiento de Grupo las medias alcanzadas fueron  $M_{Masculino}=1,79$  puntos;  $Ds=,923$  y  $M_{Femenino}=2,06$  puntos;  $Ds=1,01$  se detecta diferencias estadísticamente significativas  $t=-1,27$ ;  $p> .05$  por lo que se considera como grupos no son iguales.

Además, en la subescala Sentido de Trabajo las puntuaciones alcanzadas fueron  $M_{Masculino}=1,63$  puntos;  $Ds=,912$  y  $M_{Femenino}=1,53$  puntos;  $Ds=,879$  no se encontraron diferencias estadísticamente significativas  $t=,523$ ;  $p> .05$  y se establece que ambos grupos son similares.

En referencia al factor Calidad de liderazgo las puntuaciones medias determinadas fueron de  $M_{Masculino}=1,82$  puntos;  $Ds=,862$  para los hombres y  $M_{Femenino}=2,00$

puntos;  $Ds=,718$  para las mujeres; el análisis comparado  $t=-1,07$ ;  $p> .05$  se muestra diferencias estadísticamente y se concluye que son diferentes.

En la subescala de Esconder Emociones las puntuaciones medias alcanzadas fueron de  $MMasculino=1,77$  puntos;  $Ds=,807$  y  $MFemenino=2,09$  puntos;  $Ds=,640$  y presenta diferencias estadísticamente significativas  $t=-2,10$ ;  $p> .05$ , por lo que estima que son grupos diferentes.

Para el caso de subescalas Apoyo Social de Superiores se encontró que las puntuaciones medias en hombres fue  $MMasculino=2,19$  puntos;  $Ds=,796$  y en mujeres  $MFemenino=2,71$  puntos;  $Ds=,456$ . Se encontraron diferencias entre los grupos comparados  $t=-4,19$ ;  $p> .05$ , por lo que estima que son grupos diferentes.

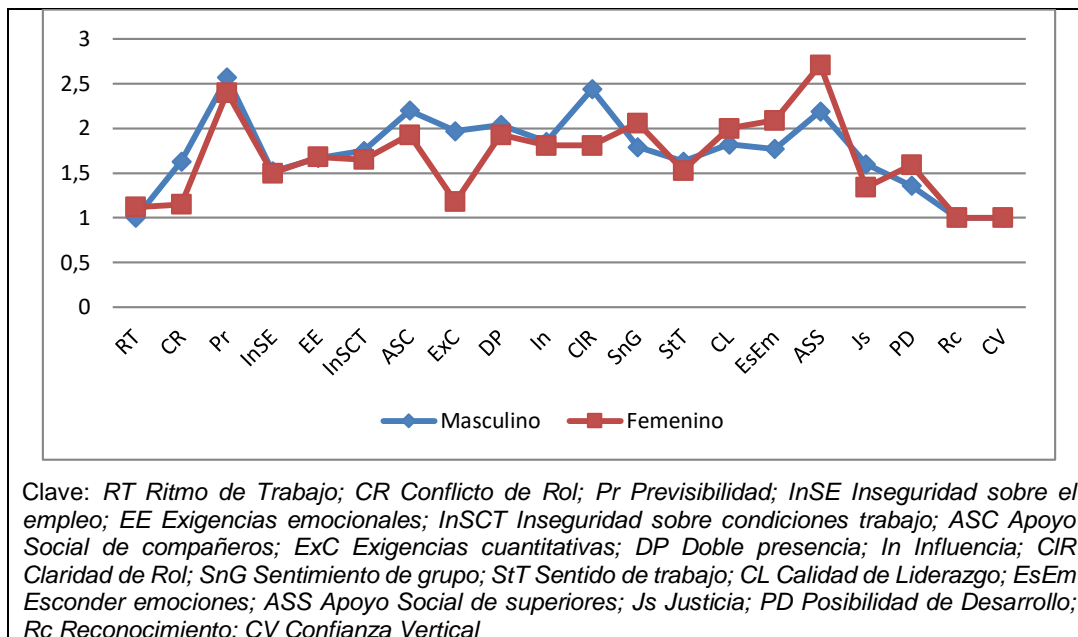
En la subescala Justicia las medias alcanzadas fueron  $MMasculino=1,60$  puntos;  $Ds=,694$  y  $MFemenino=1,34$  puntos;  $Ds=,700$ , no se detecta diferencias estadísticamente significativas  $t=1,73$ ;  $p> .05$ , por lo que se considera como grupos son iguales.

Además, en la subescala Posibilidad de Desarrollo las puntuaciones alcanzadas fueron  $MMasculino=1,36$  puntos;  $Ds=,515$  y  $MFemenino=1,59$  puntos;  $Ds=,837$ , no se encontraron diferencias estadísticamente significativas  $t=1,73$ ;  $p> .05$  y se establece que ambos grupos son similares.

En referencia a Reconocimiento las puntuaciones medias determinadas fueron de  $MMasculino=1,0$  puntos;  $Ds=,00$  para los hombres y  $MFemenino=1,00$  puntos;  $Ds=,00$  para las mujeres, lo similar sucede en con la subescala Confianza Vertical, esto se da por que en estas exigencias la respuesta de todos los participantes es la misma (Ver Gráfico 11).

**Gráfico 11.**

Representación gráfica de la comparación por género de las medias obtenidas de las Exigencias y contenidos del COPSOQ-ISTAS21



Fuente: Elaboración propia

El análisis comparado indica que el grupo de los hombres y mujeres presenta ciertas exigencias que claramente tienen una diferenciación de respuestas de género muy significativas, principalmente Exigencias Cuantitativas, Claridad de Rol, Sentimiento de Grupo, Esconder Emociones y Apoyo Social de superiores. Con significancia media, también, son llamativas las subescalas de: Ritmo de Trabajo, Conflicto de Rol, Doble Presencia, Influencia, Calidad de Liderazgo y Posibilidad de Desarrollo.

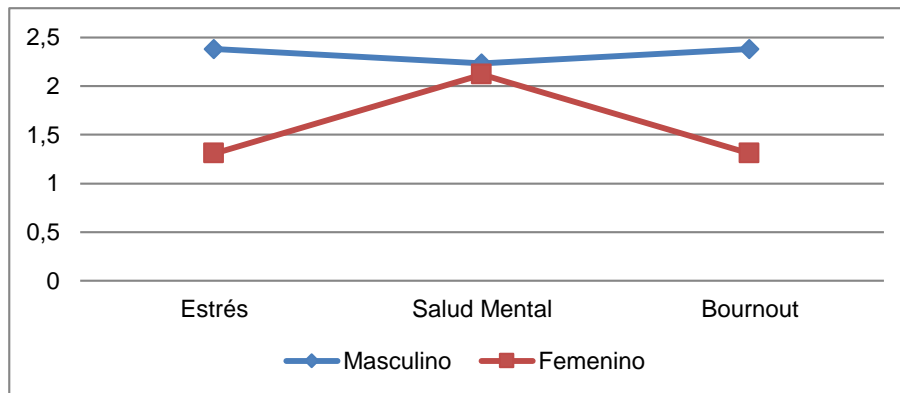
El Factor de Salud, Bienestar y Satisfacción se divide en tres subescalas, usadas en este análisis. Estas subescalas son: Estrés, en donde la media de las puntuaciones alcanzadas de los hombres fue  $M_{Masculino}=2,38$  puntos;  $Ds=,792$  y en el caso de las mujeres correspondió a  $M_{Femenino}=1,31$  puntos;  $Ds=,737$ , se encuentran diferencias estadísticamente significativas  $t=6,60$ ;  $p> .05$ , por lo que se establecen que ambos grupos muestran comportamientos diferentes.

En la subescala de Salud Mental se encontraron que las puntuaciones medias en hombres fueron  $M_{Masculino}=2,23$  puntos;  $Ds=,427$  y en mujeres  $M_{Femenino}=2,12$  puntos;  $Ds=,336$ . Se encontraron diferencias entre los grupos comparados  $t=1,39$ ;  $p> .05$  por lo que estima que son grupos diferentes.

En la subescala Burnout las medias alcanzadas fueron  $M_{Masculino}=2,38$  puntos;  $Ds=,864$  y  $M_{Femenino}=1,31$  puntos;  $Ds=,737$  se detecta diferencias estadísticamente significativas  $t=6,39$ ;  $p> .05$  por lo que se considera como grupos completamente diferentes (Ver Gráfico 12).

**Gráfico 12.**

Representación gráfica de la comparación por género de las medias obtenidas en Salud, Bienestar y Satisfacción del COPSOQ-ISTAS21.



Fuente: Elaboración propia

El análisis comparado muestra que tanto el grupo de hombres, así como el de mujeres, marcan diferencias significativas en cada una de las subescalas. Es importante indicar que, en Estrés y Burnout, los hombres muestran mayor puntuación y presencia que las mujeres, mientras que para las mujeres le corresponde la subescala de Salud Mental.

### 3.3 Análisis de los factores del COPSOQ-ISTAS21 y Niveles de Riesgo del GHQ-38.

El análisis de correlación permite identificar el comportamiento relacional entre los componentes del COPSOQ-ISTAS21 con el puntaje de nivel de riesgos y el global del GHQ-38. Para ello se utiliza el Coeficiente de Correlación de Spearman ( $\rho$ ) entre los componentes y riesgos el puntaje global (Ver Tabla 41)

**Tabla 41.**

*Correlacionales entre los componentes del COPSOQ-ISTAS21 y Niveles de Riesgo del GHQ-28*

<b>Componentes</b>	<b>Riesgo Somático</b>	<b>Riesgo Ansiedad</b>	<b>Riesgo Disfunción Social</b>	<b>Riesgo Depresión</b>	<b>Riesgo Global</b>
Ritmo de Trabajo	-,138	-,042	-,163	-,042	<b>-,273**</b>
Conflicto de Rol	-,014	-,150	,160	-,150	,000
Previsibilidad	,068	,163	<u>,222*</u>	,163	<b>,282**</b>
Inseguridad sobre el empleo	-,034	,195	<u>-,238*</u>	,195	-,042
Exigencias emocionales	,178	,126	,054	,126	-,012
Inseguridad sobre condiciones trabajo	,015	,111	<u>-,336*</u>	,111	-,046
Apoyo Social de compañeros	<u>,233*</u>	,190	-,194	,190	,062
Exigencias cuantitativas	-,015	<u>-,200*</u>	<b>-,310**</b>	<u>-,200*</u>	,028
Doble presencia	<u>-,213*</u>	<u>-,212*</u>	<u>-,210*</u>	<u>-,212*</u>	,000
Influencia	,026	<u>-,212*</u>	-,002	<u>-,212*</u>	-,111
Claridad de Rol	<u>-,199*</u>	-,091	,011	-,091	-,024
Sentimiento de grupo	,107	<u>,238*</u>	,013	<u>,238*</u>	,050
Sentido de trabajo	<b>,420**</b>	<b>,313**</b>	-,042	<b>,313**</b>	,000
Calidad de Liderazgo	-,102	<u>-,226*</u>	-,006	<u>-,226*</u>	<u>-,201*</u>
Esconder emociones	,089	<b>,287**</b>	,127	<b>,287**</b>	-,012
Apoyo Social de superiores	,019	,187	-,067	,187	<b>-,306**</b>
Justicia	,105	-,162	,024	-,162	<b>,365**</b>
Posibilidad de Desarrollo	<b>,309**</b>	<u>,234*</u>	-,162	<u>,234*</u>	,061
<b>Salud Bienestar y Satisfacción</b>					
Estrés	-,190	<u>-,231*</u>	,152	<u>-,231*</u>	-,064
Salud Mental	<b>-,337**</b>	-,102	-,048	-,102	-,134
Burnout	<u>-,256*</u>	<u>-,221*</u>	,149	<u>-,221*</u>	,054

Nota: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ .

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una correlación positiva de intensidad alta en relación a Riesgo Somático con Sentido de trabajo  $r = .420$ ;  $p = .000$ , con Salud Mental  $r = -.337$ ;  $p < .01$ , con Posibilidad de Desarrollo  $r = .309$ ;  $p < .01$  y Burnout  $r = -.256$ ;  $p = .01$ . Así, también, presenta una relación media con Apoyo Social de Compañeros  $r = .233$ ;  $p < .05$ , Doble presencia  $r = -.213$ ;  $p < .05$  y Claridad de Rol  $r = -.199$ ;  $p < .05$ .

Otro de los componente del GH1-38 es el Riesgo de Ansiedad en este componente tiene una alta relación con Sentido de trabajo  $r=.313$ ;  $p<.01$  y Esconder Emociones  $r=.287$ ;  $p<.0$ , también, existe una relación media con Exigencias cuantitativas  $r=-.200$ ;  $p<.05$ , Doble presencia  $r=-.212$ ;  $p<.05$ , Influencia  $r=-.212$ ;  $p<.05$ , Sentimiento de grupo  $r=.238$ ;  $p<.05$ , Calidad de Liderazgo  $r=-.226$ ;  $p<.05$ , Posibilidad de Desarrollo  $r=.234$ ;  $p<.05$ , Estrés  $r=-.231$ ;  $p<.05$ , Burnout  $r=-.221$ ;  $p<.05$ .

Por otro lado, al analizar el componente de Disfunción Social, se determina una relación alta con Inseguridad sobre condiciones de trabajo  $r=-.336$ ;  $p<.01$  y Exigencias Cuantitativas  $r=-.310$ ;  $p<.01$ , también, presenta una relación media con Previsibilidad  $r=.027$ ;  $p<.05$ , y Doble presencia  $r=-.210$ ;  $p<.05$ .

El último de los componentes es Depresión quién tiene una relación alta con Sentido de Trabajo  $r=.313$ ;  $p<.01$  y Esconder emociones  $r=.287$ ;  $p<.01$ , tiene una relación media con Exigencias cuantitativas  $r=-.200$ ;  $p<.05$ , Doble presencia  $r=-.212$ ;  $p<.05$ , Influencia  $r=-.212$ ;  $p<.05$ , Sentimiento de grupo  $r=.238$ ;  $p<.05$ , Calidad de Liderazgo  $r=-.226$ ;  $p<.05$ , Posibilidad de Desarrollo  $r=.234$ ;  $p<.05$ , Estrés  $r=-.231$ ;  $p<.05$  y Burnout  $r=-.221$ ;  $p<.05$ .

Finalmente, Riesgo Total o Global del GH1-38 marco varias relaciones altas al correlacionarlo con los Componentes del COPSOQ-ISTAS21 estas fueron con Ritmo de Trabajo  $r=-.273$ ;  $p<.01$ , Previsibilidad  $r=.282$ ;  $p<.01$ , Apoyo Social de Superiores  $r=-.306$ ;  $p<.01$  y Justicia  $r=.365$ ;  $p=.000$  y una relación media con Calidad de Liderazgo  $r=-.201$ ;  $p<.05$ .

### 3.4 Análisis de regresión lineal

A raíz de las correlaciones encontradas se estableció un análisis de regresión lineal múltiple stepwise en el software SPSS, en donde se pudo extraer dieciséis modelos explicativos. De estos, son tres modelos los que tienen mejor nivel de significancia, pues es menos a  $p<.01$ , de estos tres se decidió considerarlos para que formen

parte del análisis de la variable Global de Nivel de Riesgo del Cuestionario de Salud General de Goldberg GH1-28 para Salud Mental. (Ver Tabla 42).

**Tabla 42.**

*Modelos explicativos del Nivel de Riesgo Global de Salud Mental a partir de las exigencias y contenidos y salud, bienestar y satisfacción del COPSOQ-ISTAS21*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,382 <sup>a</sup>	,146	,137	,69861	
2	,552 <sup>b</sup>	,305	,291	,63336	2,517
3	,870 <sup>c</sup>	,757	,720	,39800	

a. Variables predictoras: (Constante), Nivel de Justicia

b. Variables predictoras: (Constante), Nivel de Justicia, Nivel de Previsibilidad

c. Variables predictoras: (Constante), Nivel de Justicia, Nivel de Previsibilidad, Nivel de Ritmo de Trabajo, Nivel de Estrés, Nivel de Esconder Emociones, Nivel de Burnout, Nivel de Claridad de Rol, Nivel de Exigencias Cuantitativas, Nivel de Doble Presencia, Nivel de Sentido de trabajo, Nivel de Sentimiento de Grupo, Nivel de Influencia, Nivel de Apoyo Social de superiores.

*Fuente: Elaboración propia*

Del mejor modelo se encontró una determinación predictora ( $R^2$  corregida) de  $R^2= .72$ . La prueba de Durbin-Watson que es la que determina la autocorrelación entre las puntuaciones separadas en el tiempo es de  $D-W= 2.517$  que evidencia la consistencia del modelo. Por otra parte, el ANOVA muestra que este modelo mejora significativamente la interpretación de las variables  $F=18.30$ ;  $p < .01$ .

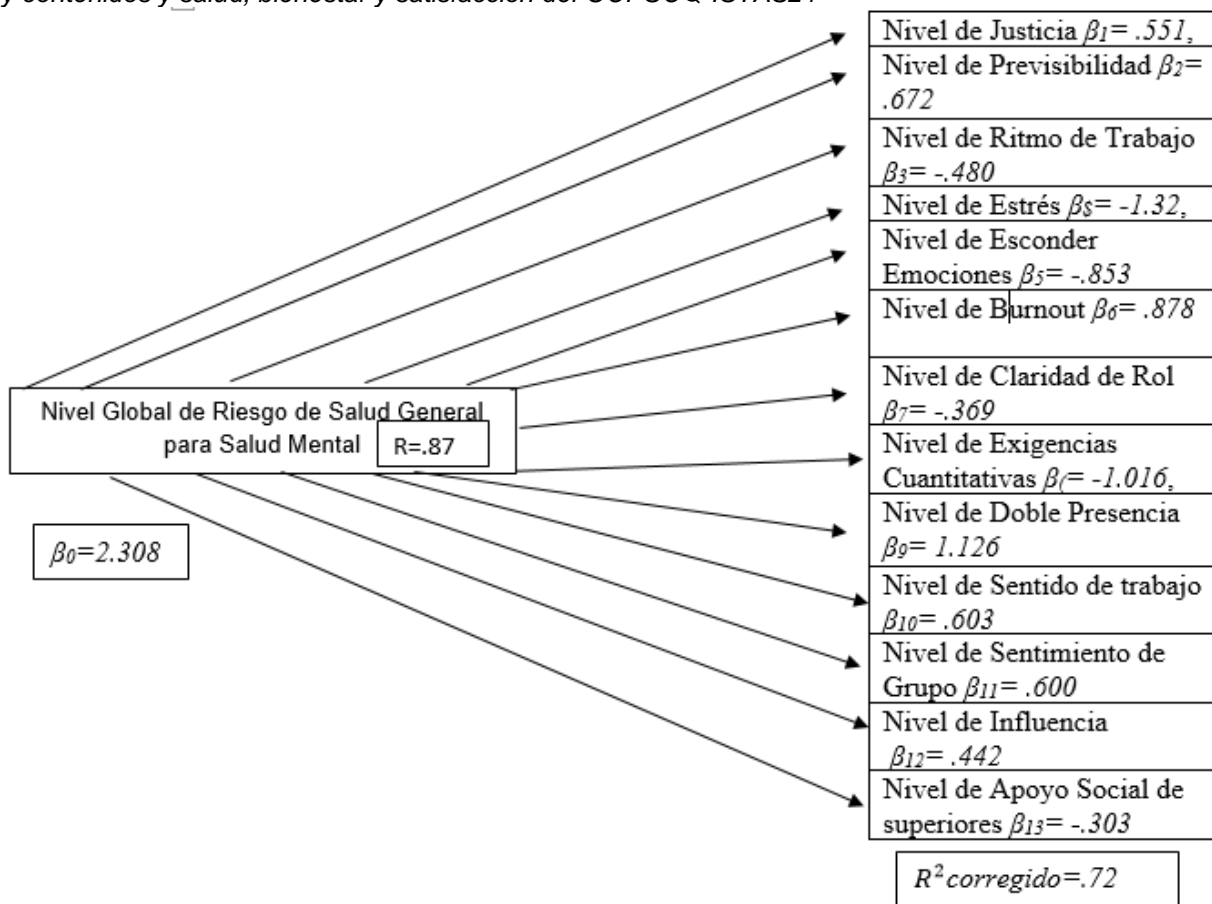
Las constantes de la ecuación de predicción del Nivel de Riesgo Global del GHQ28-ISTAS21 a  $\beta_0=2.308$ ; para la variable de Nivel de Justicia  $\beta_1= .551$ , Nivel de Previsibilidad  $\beta_2= .672$ , Nivel de Ritmo de Trabajo  $\beta_3= -.480$ , Nivel de Estrés  $\beta_4= -1.32$ , Nivel de Esconder Emociones  $\beta_5= -.853$ , Nivel de Burnout  $\beta_6= .878$ , Nivel de Claridad de Rol  $\beta_7= -.369$ , Nivel de Exigencias Cuantitativas  $\beta_8= -1.016$ , Nivel de Doble Presencia  $\beta_9= 1.126$ , Nivel de Sentido de trabajo  $\beta_{10}= .603$ , Nivel de Sentimiento de Grupo  $\beta_{11}= .600$ , Nivel de Influencia  $\beta_{12}= .442$ , Nivel de Apoyo Social de superiores  $\beta_{13}= -.303$ .

Para conocer si los valores obtenidos se generalizan a la población, las puntuaciones  $t$  de los modelos arrojan diferencias estadísticamente significativas, en donde  $t(\text{constante})= 3.586$ ;  $p= .001$  y  $t(\text{Nivel de Justicia})= 7.731$ ;  $p < .01$ ,  $t(\text{Nivel de Previsibilidad})= 7.420$ ;  $p= .000$ ,  $t(\text{Nivel de Ritmo de Trabajo})= -6.221$ ;  $p= .000$ ,

t(Nivel de Estrés)= -6.455; p= .000, t(Nivel de Esconder Emociones)= -9.095; p= .000, t(Nivel de Burnout)= 4.877; p=.000, t(Nivel de Claridad de Rol)= -4.144; p= .000, t(Nivel de Exigencias Cuantitativas)= -7.772; p= .000, t(Nivel de Doble Presencia)= 8.431; p= .000, t(Nivel de Sentido de trabajo) = 7.190; p= .000, t(Nivel de Sentimiento de Grupo)= 5.399; p= .000, t(Nivel de Influencia)= 3.941; p= .000, t(Nivel de Apoyo Social de superiores)= -3.783; p= .000. (Ver Gráfico 13).

**Gráfico 13.**

Modelo empírico explicativo entre Nivel de Riesgo Global de Salud Mental a partir de las exigencias y contenidos y salud, bienestar y satisfacción del COPSOQ-ISTAS21



Fuente: Elaboración propia

Tras el análisis del modelo de predicción se concluye que, los cambios en la varianza del Nivel de Riesgo de Salud General de Goldberg para Salud Mental es predicha en un 72% por los cambios de varianza que se den en las variables de exigencias y contenidos, además, de salud, bienestar y satisfacción del COPSOQ-

ISTAS21 estas son: Nivel de Justicia, Nivel de Previsibilidad, Nivel de Ritmo de Trabajo, Nivel de Estrés, Nivel de Esconder Emociones, Nivel de Burnout, Nivel de Claridad de Rol, Nivel de Exigencias Cuantitativas, Nivel de Doble Presencia, Nivel de Sentido de trabajo, Nivel de Sentimiento de Grupo, Nivel de Influencia, Nivel de Apoyo Social de superiores. El resto de los cambios en la Varianza del Nivel de Riesgo de Salud General de Goldberg para Salud Mentales es explicado por variables que todavía no están definidas.

### 3.5 Plan de intervención

#### 3.5.1 Antecedentes

El siguiente plan de intervención se desarrolló en base al diagnóstico y a los resultados obtenidos durante la evaluación de riesgos psicosociales y salud mental en empleados públicos pertenecientes al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salcedo. Esta evaluación se desarrolló a los empleados que laboraron durante la época de confinamiento, quienes fueron afectados por las nuevas condiciones laborales emitidas. El plan de intervención fue desarrollado a partir de los riesgos más frecuentes presentados en el grupo poblacional, los mismos que se encuentran dentro de la semaforización en colores tanto amarillos como rojos.

#### 3.5.2 Objetivos

##### 3.5.2.1 Objetivo general

Desarrollar un instrumento de intervención de riesgos psicosociales identificados para mejorar las condiciones laborales, especialmente enfocado en la salud mental del personal que labora en la institución.

### 3.5.2.2 Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales que más afectan a los trabajadores en su salud mental.
- Determinar estrategias para la prevención y mitigación de riesgos psicosociales identificados.
- Validar el plan de intervención por parte del beneficiario y un experto en el tema para su adecuada ejecución y correctos resultados.

### 3.5.3 Diseño del Plan de intervención

El presente plan de intervención se encuentra enfocado en la prevención, control y mitigación de riesgos psicosociales desde el Departamento de Talento Humano del GADMS Municipal del Cantón Salcedo. Su efectividad radica en la aplicación rápida y precisa, para activar las necesidades de los trabajadores y en especial, activas su salud mental, para esto se necesitará de evaluaciones continuas que permitirán determinar la mejoría de las condiciones laborales y por ende el mejoramiento de la productividad de cada área.

#### 3.5.3.1 Determinación de necesidades

En primer lugar, para el desarrollo del plan, se identificaron los riesgos psicosociales que se encuentran más presentes en los trabajadores del GADMS Municipal del Cantón Salcedo, especialmente cuales de estos se correlacionan con la afectación de su salud mental. El INSHT (2017) manifiesta que la evaluación de los riesgos psicosociales busca “adoptar medidas preventivas que permitan eliminarlos o reducirlos”, de esta manera se adoptarán medidas preventivas que actúen en el origen, es decir, en la parte estructural-organizacional de la empresa, lo cual generará que exista sentimientos de pertenencia y protección tanto individual como colectiva, así facilita la productividad de cada colaborador. Así, también, permite

controlar la forma de trabajo, el estado organizacional y el estado de salud de toda la empresa.

A continuación, se establecen las exposiciones en orden de afectación, en base y en relación a esto se desarrollará el plan de intervención (Ver Tabla 43).

**Tabla 43.**

*Exposiciones en GAD Municipal del cantón Salcedo ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en situación más desfavorable para la salud (rojo)*

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	96	4	0
	Conflicto de rol	64	24	12
	Previsibilidad	60	32	8
	Inseguridad sobre el empleo	60	28	12
	Exigencias emocionales	56	20	24
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	56	16	28
	Apoyo social de compañeros	52	8	40
	Exigencias cuantitativas	48	32	20
	Doble presencia	44	32	24
	Influencia	44	28	28
	Claridad de rol	44	36	20
	Sentimiento de grupo	40	8	52
	Sentido del trabajo	28	4	68
	Calidad de liderazgo	28	32	40
	Exigencias de esconder emociones	24	40	36
	Apoyo social de superiores	16	32	52
Justicia	12	28	60	
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES				
Posibilidades de desarrollo	8	28	64	
Reconocimiento	0	0	100	
Confianza vertical	0	0	100	

Fuente: Tomado a partir de Informe de Resultados Método COPSOQ-ISTAS21 (2021)

El diagnóstico establecido, permite identificar que las dimensiones en las que se intervendrán son: Ritmo de trabajo, conflicto de rol, previsibilidad, Inseguridad sobre el empleo, exigencias emocionales, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, apoyo social de compañeros, exigencias cuantitativas, doble presencia, influencia, claridad de rol y sentimiento de grupo.

### 3.5.3.1 Metodología del Plan de intervención

La metodología que se ha utilizado para desarrollar el presente plan de intervención de riesgos psicosociales se basa en el método CoPsoQ-istas<sup>21</sup>, el mismo que se encuentra orientado a la intervención y prevención de las 20 dimensiones que abarca. De esta manera, permite localizar la exposición de manera jerárquica y así determinar medidas de prevención sistematizadas.

El GAD Municipal del Cantón Salcedo tiene a su disposición personal enfocado a Talento Humano y a Seguridad Ocupacional, quienes desarrollan actividades que buscan mejorar las condiciones laborales de los colaboradores a través de un plan de capacitación estructurada en base a las necesidades detectadas de manera interna.

Como se mencionó con antelación, para el diagnóstico de riesgos psicosociales se utilizó el método CoPsoQ-istas<sup>2</sup>, cuestionario que evalúa 20 dimensiones y permite conocer si las mismas ya se han convertido en un riesgo, en consecuencia con esto, el Acuerdo Ministerial N° 82 del MDT manifiesta que todas las entidades, tanto públicas como privadas “con más de 10 trabajadores realizarán una evaluación anual de riesgos psicosociales”, dicha evaluación se encontraba pendiente y debido a las condiciones del medio, se evaluó netamente a los trabajadores que se encontraban activos de manera presencial durante la etapa de confinamiento debido a la emergencia sanitaria.

Se evaluaron a 100 trabajadores entre el mes de abril a junio del 2020, para determinar un diagnóstico en las siguientes dimensiones de riesgo evaluadas (Ver Tabla 44):

**Tabla 44.**

*Dimensiones Psicosociales evaluadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Catón Salcedo*

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
<p><b>Exigencias psicológicas en el trabajo:</b> Hace referencia a la cantidad de trabajo con relación al tiempo y con la compañía para cumplirlo.</p>	<p><b>Exigencias cuantitativas:</b> Se relaciona con la medición de tiempos, planificación inadecuada y cantidad de trabajo asignado.  <b>Ritmo de trabajo:</b> Se refiere a la intensidad del trabajo.  <b>Exigencias emocionales:</b> Es la gestión de la transferencia de sentimientos y relaciones interpersonales.  <b>Exigencia de esconder emociones:</b> Neutralidad del aspecto emocional ante las personas y tareas.</p>
<p><b>Conflicto trabajo – familia:</b> Dificultades en la delimitación del ámbito laboral y familiar.</p>	<p><b>Doble presencia:</b> Son exigencias que se presentan simultáneamente entre el ámbito laboral y familiar que generan malestar y conflictos personales junto con falta de productividad.</p>
<p><b>Control sobre el trabajo:</b> Consiste en la autonomía de desarrollas las actividades y por ende el entrenamiento en nuevas habilidades.</p>	<p><b>Influencia:</b> Se refiere al grado de autonomía para realizar tareas, al igual que el nivel de participación en decisiones que lo involucran.  <b>Posibilidades de desarrollo:</b> Son las oportunidades que se generan para poner en práctica habilidades y experiencia que se tiene.  <b>Sentido del trabajo:</b> Desarrollo de pertenencia, significado e importancia del trabajo desarrollado para la organización.</p>
<p><b>Apoyo social y calidad de liderazgo:</b> Establecimiento de relaciones interpersonales favorables y funcionales tanto horizontales como verticales.</p>	<p><b>Apoyo social de los compañeros:</b> Relaciones adecuadas entre pares (verticalidad).  <b>Apoyo social de superiores:</b> Relaciones adecuadas con los superiores (horizontalidad).  <b>Calidad de liderazgo:</b> Se refiere a mandos superiores capacitados, con principios y procedimientos claros que generen apoyo al colaborador.  <b>Sentimiento de grupo:</b> Sentimiento de pertenencia al colectivo, crea una red social de apoyo.  <b>Previsibilidad:</b> Obtención adecuada de información que permita desarrollar de manera clara las funciones encargadas, permite la adaptación a los cambios.  <b>Claridad de rol:</b> Conocimiento exacto de las funciones a realizar, mediante una definición clara del puesto de trabajo.  <b>Conflicto de rol:</b> Contradicciones que se desarrollan en el trabajo, generan conflictos personales y profesionales al recibir actividades ambiguas y contradictorias a las que realizaría.</p>
<p><b>Compensaciones del trabajo:</b> Es la ganancia obtenida por el esfuerzo realizado en las actividades laborales, no únicamente de forma económica, sino, también, la estabilidad laboral y el reconocimiento.</p>	<p><b>Reconocimiento:</b> Es la valoración, trato justo y valía de la alta gerencia al trabajo desarrollado.  <b>Inseguridad sobre el empleo:</b> Preocupación por la estabilidad laboral y la empleabilidad existente en el contexto.  <b>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:</b> Hace referencia a los diversos cambios que existen en la forma de trabajo, horarios, funciones, actividades, salario.</p>
<p><b>Capital social:</b> Establecimiento de vínculos de confianza y justicia en toda la organización, es la confianza depositada en todos los miembros para generar cohesión.</p>	<p><b>Justicia:</b> Se traduce en la equidad de trato entre colaboradores, tanto en la toma de decisiones como en el nivel participativo.  <b>Confianza vertical:</b> Es la seguridad entre líderes y subordinados de que se actuará de manera adecuada, eficaz y competente en cada actividad de la organización.</p>

Fuente: Modificado a partir de Moncada, Llorens & Andrés (2014)

El diseño de actividades que se propone para cada dimensión dispone de la siguiente estructura: planificación operativa (actividades planificadas, el objetivo de las mismas y la metodología), planificación logística (recursos humanos, materiales, tecnológicos y de espacio) y finalmente la evaluación y seguimiento. Esto permitirá que las dependencias a cargo estén al tanto de la salud y las condiciones en las cuales se encuentran los empleados para mantener el control de eventos que causan obstáculos y establecer adecuadas acciones de prevención y mitigación de los posibles riesgos que aparecerán.

#### 3.5.4 Plan de intervención por Dimensión de riesgo psicosocial

Se presentarán los planes de intervención por cada Dimensión de riesgo psicosocial diagnosticados con mayor nivel de riesgo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, los mismos se encuentran basados en el Modelo De Desarrollo Organizacional basado en el cambio del comportamiento, por lo cual se han tomado en cuenta estrategias que favorezcan a las necesidades de la empresa pero principalmente que trabaje en torno al capital humano con el desarrollo de riesgos psicosociales. A partir de la evaluación se han determinado la intervención en las siguientes dimensiones que se detallan a continuación:

- Ritmo de trabajo.
- Conflicto de rol.
- Previsibilidad.
- Inseguridad sobre el empleo.
- Exigencias emocionales y cuantitativas
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
- Apoyo social de compañeros.
- Doble presencia.
- Influencia.
- Claridad de rol.
- Sentimiento de grupo.

### 3.5.4.1 Dimensión de Ritmo de Trabajo

**Tabla 45.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Ritmo de Trabajo*

<b>DIMENSIÓN: RITMO DE TRABAJO</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
Desarrollar el plan operativo anual y una planificación semestral	Generar estrategias de cumplimiento y organización ante las funciones a cargo tanto de la dependencia como de cada colaborador	Formación de equipos. Establecer equipos de trabajo que determinen las actividades más importantes para desarrollar planes de trabajo adecuados.	Humanos Materiales	Sala de reuniones de cada dependencia	3 días	Jefe inmediato	Evaluación trimestral cumplimiento de metas y objetivos

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.2 Dimensión de Conflicto de Rol

**Tabla 46.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Conflicto de Rol*

<b>DIMENSIÓN: CONFLICTO DE ROL</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
“Nuestros valores estratégicos”	Difundir los valores institucionales a todos los colaboradores, se alinea a sus valores personales.	PNL / Coaching Desarrollar conversatorios en los cuales se identifique la correlación existente entre los valores organizacionales con los valores personales, con un proceso de introyección y sincronía con el colaborador.	Humanos Materiales	Salón de la ciudad	2 horas	Expositor externo Jefe de Talento Humano	Posterior al taller. Semestral

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.3 Dimensión de Previsibilidad

**Tabla 47.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Previsibilidad*

<b>DIMENSIÓN: PREVISIBILIDAD</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
“Capacitados”	Capacitar a todos los empleados en diversas temáticas relacionadas a la organización, mejoran la obtención de información de los diferentes procesos existentes.	Equipos de trabajo. Los colaboradores desarrollarán cualidades de liderazgo y de dominio de los temas que maneje acorde a sus funciones. Participarán todos los colaboradores.	Humanos Materiales	Sala de reuniones de cada dependencia	1 hora	Encargados de procesos Jefe inmediato	Reflexión conjunta Mensual.

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.4 Dimensión de Inseguridad sobre el empleo

**Tabla 48.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Inseguridad sobre el empleo*

<b>DIMENSIÓN: INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
“Gestión de emociones y pensamientos”	Manejar de manera adecuada pensamientos irracionales que generen ansiedad y afecten la productividad del colaborador.	Mindfulness  Controlar pensamientos provenientes de situaciones laborales, incluyen las emociones que las mismas conllevan, mantienen atención plena en las actividades que realizamos al igual que tomar conciencia de nuestras capacidades.	Humanos  Materiales	Puestos de trabajo	20 minutos al día	Jefe inmediato	Reflexión continua posterior a la actividad

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.5 Dimensión de Exigencias emocionales y cuantitativas

**Tabla 49.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Exigencias emocional y cuantitativas*

<b>DIMENSIÓN: EXIGENCIAS EMOCIONALES Y CUANTITATIVAS</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
Taller de Autoconocimiento	Proteger la salud mental del colaborador, facilitar estrategias para contenerlo, así como, también, permitirle tener descargas emocionales.	Brainstorming Gestionar emociones a través del trabajo en equipo para encontrar ideas de manera creativa y espontánea para la solución asertiva de problemas	Humanos Materiales	Salón de la ciudad	1 hora	Jefe de Talento Humano Expositor externo	Reflexión conjunta posterior al taller

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.6.6 Dimensión de Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

**Tabla 50.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Inseguridad sobre las condiciones de trabajo*

<b>DIMENSIÓN: INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
Árbol de problemas	Evaluar las condiciones de trabajo problemáticas para encontrar así soluciones	Determinar los problemas fundamentales, definen las posibles soluciones para mejorar la productividad	Materiales Humanos Tecnológicos	Salón de la ciudad	5 días	Jefe de Talento Humano	Evaluación trimestral en reunión de directorio

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.7 Dimensión de Apoyo social de compañeros

**Tabla 51.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Apoyo social de compañeros*

<b>DIMENSIÓN: APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
Jornada de inclusión y participación	Lograr un nivel de cohesión y compromiso a través de actividades de trabajo en equipo que generen metas.	Deportes de competición.  Desarrollar actividades competitivas que permitan obtener logros.	Humanos	Canchas de uso múltiple	1 sábado por mes	Director Administrativo  Jefe de Talento Humano  Jefe inmediato	Reflexión en conjunto mensualmente

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.8 Dimensión de Doble presencia

**Tabla 52.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Doble presencia*

<b>DIMENSIÓN: DOBLE PRESENCIA</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
“Somos parte de la familia”	Incluir a la familia en actividades institucionales, mejorar la relación entre la esfera personal / familiar del colaborador con la laboral.	Actividades recreativas.  Construir relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral en conjunto con los miembros de las familias de los empleados, para establecer vínculos de confianza y afectividad por la organización.	Humanos  Materiales	Lugares recreativos del cantón	1 sábado por mes	Director Administrativo  Jefe de Talento Humano  Jefe inmediato	Reflexión conjunta al finalizar la actividad.

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.9 Dimensión de Influencia

**Tabla 53.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Influencia*

<b>DIMENSIÓN: INFLUENCIA</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
“Todos somos la organización”	Desarrollar sentido de pertenencia y de participación del colaborador como parte de la organización.	Focus Group. Realizar un reuniones en donde se establezcan propuestas para mejorar las condiciones de la organización, son participes a todos quienes la conforman.	Humano Materiales	Sala de reuniones de cada dependencia	1 hora	Jefe inmediato	Indicadores de cumplimiento de metas de manera mensual.

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.10 Dimensión de Claridad de rol

**Tabla 54.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Claridad de rol*

<b>DIMENSIÓN: CLARIDAD DE ROL</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
Control de funciones en procesos organizacionales	Controlar y capacitar a los colaboradores sobre las funciones de sus puestos de trabajo.	Acción – Investigación. Participación activa de los colaboradores, con sostenibilidad de conocimientos y acciones en la construcción de capacidades para el cumplimiento de las funciones a cargo	Humanos Materiales	Salón de la ciudad	1 hora	Jefe de Talento Humano Jefe inmediato	Evaluación de desempeño. Anual

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.4.11 Dimensión de Sentimiento de grupo

**Tabla 55.**

*Actividad establecida para la Dimensión de Sentimiento de Grupo*

<b>DIMENSIÓN: SENTIMIENTO DE GRUPO</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Duración</b>	<b>Facilitador</b>	<b>Evaluación</b>
“Team Building”	Posicionar a los grupos de colaboradores en un solo equipo, para desarrollar competencias de trabajo en equipo, motivación y sensación de identidad.	Team Building. Organizar reuniones con el personal de las diferentes direcciones, para mejorar las relaciones entre los participantes, la cohesión grupal, resolución de conflictos y la mejora de resultados.	Humanos Materiales	Sala de reuniones	1 hora	Jefe inmediato	Evaluación de metas cumplidas.  Trimestral

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.5.5 Validación del Plan de intervención

El presente plan de intervención de Dimensiones en riesgo psicosocial, basado en la evaluación, diagnóstico y análisis de la muestra poblacional de trabajadores, requiere ser validado para su adecuado uso en el momento en que se considere más conveniente en la organización. Es muy importante acotar que la validación de la propuesta desarrollada se ha realizado con la finalidad de valorar la pertinencia de la misma, las actividades, su aplicación y su evaluación, especialmente determinar la confiabilidad de la misma, con un instrumento de aplicación inmediata para la organización beneficiaria.

Por esta razón, el objetivo de validar la propuesta se justifica para garantizar que el diseño de la misma se encuentra acorde a las necesidades institucionales y así agregar calidad y valor al producto final desarrollado. Su validación se encuentra a cargo del beneficiario directo, es decir, del Jefe de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Salcedo y un experto en el tema planteado (Ver Anexo 1).

#### 3.5.5.1 Herramientas de validación

La herramienta utilizada para el proceso de validación del plan de intervención se encuentra basada en criterios de evaluación apoyados en el cumplimiento de objetivos, factibilidad, facilidad de aplicación de las actividades y flexibilidad de las mismas. Estos aspectos han sido agrupados en una lista de cotejo, la misma que ha sido revisada por los evaluadores. De esta manera, cada uno determinó las observaciones requeridas con la finalidad de generar mejores condiciones para su aplicación.

El análisis estadístico desarrollado, ha determinado la factibilidad del plan de intervención propuesto, por lo cual, las observaciones emitidas consistieron en la periodicidad de la actividad, incluye su duración. En cuanto a la metodología, actividades y objetivos propuestos, se encontraron acordes a la realidad de la organización. Es así como los beneficiarios consintieron la futura aplicación del plan como parte de las actividades de control y seguimiento de seguridad y salud

ocupacional, se establecen así fortalezas en cuanto a la prevención de riesgos psicosociales al convertirse en parte importante para el cuidado del trabajador.

## CONCLUSIONES

Mediante la investigación desarrollada, conjuntamente con su análisis estadístico y respectivo plan de intervención, se concluye lo siguiente:

- El diagnóstico de las dimensiones psicosociales y la salud mental de empleados públicos determina que el nivel de salud mental se ve afectado de manera directa en un 72% por las dimensiones en riesgo psicosocial, entre las principales se encuentran Exigencias cuantitativas, Doble presencia, Claridad de rol, Ritmos de trabajo, Previsibilidad, dimensiones de salud mental (estrés, justicia, burnout), Sentimiento de grupo, Influencia, Apoyo social de superiores y Sentido de trabajo.
- Dentro del análisis estadístico del Cuestionario CoPsoQ-istas21 se pudo observar que un gran porcentaje de las dimensiones psicosociales evaluadas se encuentran afectadas y predisponen a situaciones más problemáticas. Entre las más afectadas se encuentran: Ritmo de trabajo con un 96% en situación desfavorable, Conflicto de rol con un 64% en situación desfavorable, Previsibilidad e Inseguridad sobre el empleo con un 60% en situación desfavorable, Exigencias emocionales e Inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un 56% en situación desfavorable, Doble presencia, Influencia y Caridad de rol con un 44% en situación desfavorable y por último Sentimiento de grupo con un 40% en situación desfavorable.
- En cuanto al Cuestionario GHQ-28 para Salud mental se pudo diagnosticar que de la muestra un 44% se encuentra en riesgo de salud mental total medio, mientras que 28% se ubica en riesgo total alto. En la variable de Riesgo Somático existe un 32% de riesgo; en la variable Ansiedad existe un 96% de riesgo; en la variable Disfunción Social existe un 40% de riesgo y por último en la variable Depresión existe un 96% riesgo.

- La elaboración de un plan de intervención en base a los resultados obtenidos, se desarrolló especialmente en los resultados del Cuestionario CoPsoQ-istas21; dentro del plan se consideran las dimensiones que se diagnosticaron en semáforo rojo, con el objetivo de establecer estrategias ejecutables dentro de la organización para mejorar, prevenir e incluso mitigar factores de riesgos presentes y considerar en primer plano, mejorar las condiciones laborales del colaborador.
- La validación del plan de intervención por parte de los beneficiarios permitió lograr los objetivos propuestos, es decir, que se determinó un nivel de aplicabilidad adecuado dentro de la organización. Las actividades muestran flexibilidad y fácil aplicación, lo cual genera que el plan esté acorde a las necesidades y en especial que tiene concordancia con las necesidades diagnosticadas.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Departamento de Talento Humano y la Jefatura de Salud ocupacional tengan un mayor alcance estos planes de intervención, es decir, que abarquen más temáticas con la finalidad de mantener un mejor nivel de motivación y satisfacción en los trabajadores.
- Se recomienda que la evaluación de riesgos psicosociales se realice de manera periódica, para poder tener conocimiento del estado en el que se encuentran los empleados, para determinar así, las necesidades a nivel persona, grupal y laboral.
- Se recomienda trabajar en conjunto con un departamento médico para establecer consultas continuas y poder evidenciar si existe un adecuado o inadecuado nivel de salud en general.
- Se recomienda mejorar el conocimiento que tienen los colaboradores sobre las funciones y la importancia que tienen las mismas dentro de la organización, por esto se recomienda que exista una mayor difusión en cuanto a funciones, valores organizacionales, actividades, etc., es decir, evitar centralizar y hacer más participes a todos.
- Es recomendable que se empiece a dar mayor importancia a la salud mental en los empleados públicos, especialmente por las circunstancias en las cuales se encuentran. La asistencia que se ofrecerá a tiempo y de calidad marcará mucho el grado de afectación que tengan por los diversos riesgos psicosociales en el ámbito laboral del individuo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ackerman, S. (2013). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Ediciones del Aula Taller.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-076. (12 de marzo de 2020). Directrices para la Aplicación de Teletrabajo Emergente durante la declaratoria de Emergencia Sanitaria. Quito, Ecuador.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082. (16 de junio de 2017). Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077. (15 de marzo de 2020). Directrices para la Aplicación de la Reducción, Modificación o suspensión emergente de la Jornada Laboral durante la Delcaratoria de Emergencia Sanitaria. Quito, Ecuador.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080. (28 de marzo de 2020). Reforma del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, mediante el cual se expiden las Directrices para la Aplicación de la Reducción, Modificación o Suspensión emergente de la Jornada Laboral durante la Emergencia Sanitaria. Quito, Ecuador.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081. (10 de abril de 2020). Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados. Quito , Ecuador.
- Alles, M. (2004). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.

- Alzamora, W. (2017). *Factores de Riesgo Psicosocial y su relación con la Salud Mental de los Trabajadores de la Cooperativa de Transportes Ecuador. (Tesis Maestría)* Quito: Universidad Internacional SEK.
- An, Y., & Kang, J. (2016). Relationship between organizational culture and workplace bullying among Korean nurses. *Asian Nurs Res*, 10(3), 234-239. doi:10.1016/j.anr.2016.06.004
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de Salud Mental asociados a Riesgo Psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(1), 47-55. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006
- Banco Central del Ecuador. (2020). *Evaluación impacto macroeconómico del Covid-19 en la economía ecuatoriana*. Obtenido de Banco Central del Ecuador:  
[https://www.bce.fin.ec/images/BANCO\\_C\\_ECUADOR/PDF/IMPACTO-MACROECONOMICO-202008032036.pdf](https://www.bce.fin.ec/images/BANCO_C_ECUADOR/PDF/IMPACTO-MACROECONOMICO-202008032036.pdf)
- Bernardo, M. (2006). *Discurso Flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores, São Paulo. Tese (Doutorado)*. Sao Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de Sao Paulo.
- Boix-Vilella, S. L.-Z.-R. (2017). Saludo psicosocial en trabajadores que practican Pilates: un estudio descriptivo-comparativo. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 12(34), 27-37. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1630/163049997004>
- Caballero-Lozada, M. G.-G. (2017). Factores de riesgo psicosocial extra laborales y su relación el el estrés y la salud mental. *Documentos De Trabajo ECACEN*, 71(5), 42-55. doi:https://doi.org/10.22490/ECACEN.1909
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*. doi:https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868

- Cacivio, R. (2017). Hablemos de nuestro trabajo: riesgos psicosociales en entornos de trabajo de extensionistas agropecuarios de la Argentina. *Pesquisa Empírica*, 39-55.
- Caldas, M., Castillo, A., & Hidalgo, M. (2014). *Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editex.
- Carrasco, E., & Rodríguez, J. (2019). Salud Mental y Salud Laboral. Relaciones. Revisión, diagrama y análisis DAFO para una visión global. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 105-123.
- Castro, F. (2009). Qualidade de vida no trabalho: Um Conceito politico e polissemico. *Trabalho, Educação e Saúde*, 565-572.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2011). *cdc*. Obtenido de [http://www.cdc.gov/nationalhealthyworksites/docs/nhwp\\_mental\\_health\\_and\\_chronic\\_disease\\_combined\\_3.pdf](http://www.cdc.gov/nationalhealthyworksites/docs/nhwp_mental_health_and_chronic_disease_combined_3.pdf)
- CentraRSE. (2006). *Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial*. Bogotá.
- Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. . (2010). *CoPsoQ-istas21*. Cataluña: Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud.
- CEPAL. (2020). *Informe Especial Covid-19 No. 2*. Santiago: Publicaciones Cepal. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45445/1/S2000286\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45445/1/S2000286_es.pdf)
- Código de Trabajo del Ecuador. (26 de septiembre de 2012). Registro Oficial 167 . Quito, Ecuador.
- Collantes, P. (2017). Prevención de Riesgos Psicosociales y Salud Mental. En M. Collantes, & J. Marcos, *La salud mental de las y los trabajadores* (págs. 25-27). Madrid: La Ley.
- COMCARE Australian Government . (2014). *Work-related MentalStress*. Obtenido de <https://www.comcare.gov.au/safe-healthy-work/prevent-harm/psychosocial-hazards>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 58-70.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales, Informe Especial COVID-19*. Colombia: Santiago: Cepal.

Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador: Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.

Coronel y Perez Abogados. (23 de abril de 2020). *Coronelyperez*. Obtenido de a crisis ocasionada por el Covid-19 y sus implicaciones legales, en el Ecuador: <https://www.coronelyperez.com/2020/04/23/la-crisis-ocasionada-por-el-covid-19-y-sus-implicaciones-legales-en-el-ecuador/>

Decreto Presidencial N° 1017. (16 de marzo de 2020). Quito, Ecuador.

Díaz, J. (2016). Patología Psiquiátrica en el medio laboral. *La salud mental de las y los trabajadores*, 129-140.

El Comercio. (2020). Día de trabajo: 361 361 en teletrabajo en dos meses en Ecuador. *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/coronavirus-teletrabajo-confinamiento-emergencia.html>

European Comission. (2012). *Committee of Senior Labour Inspectors Annual Report*. Obtenido de <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail>.

European Comission. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. *Joint Research Center*. Obtenido de [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)

- European Risk Observatory. (2010). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on New and emerging risks*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Fernández-Arata, J. y.-D. (2016). Psicología de la Salud Ocupacional; Una especialidad emergente en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 50-56.
- Gimeno, M. (2016). *El modelo emergente de la organización saludable: factores para su construcción y desarrollo evolutivo*. Obtenido de <http://www.tdx.cat/handle/10803/104157>
- Goldberg, D., & Hillier, V. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9, 139-145. doi:<https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- Gómez, M. C. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, 190-217.
- Guízar, Rafael (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2018). *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good*. Ginebra: World Health Organization.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México,DF.: McGraw Hill Companies.
- Houtman, L., & Kompier, M. (1998). *Trabajo y salud mental*. Madrid: Gestión editorial.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2015). *Informe de Indicadores Laborales Septiembre 2015*. Quito: INEC. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Informe%20de%20Economia%20Laboral\\_septiembre2015%20\(fin al\).pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Informe%20de%20Economia%20Laboral_septiembre2015%20(fin al).pdf)

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2014). *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (20 de Abril de 2020). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Obtenido de Riesgos Psicosociales: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- International Monetary Fund. (2020). *World Economic Outlook: fte Great Lockdown Statistical Appendix*. Washington: IMF.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol* , 322-355.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Kinnear, C., & Taylor, R. (1998). *Investigación de mercados*. México: McGraw Hill.
- Kristensen, T. (2017). . A new tool for assessing psychosocial factors at work environment factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Exposure Assessment in Epidemiology and Practice*, 2010-213.
- Labarthe, J., & Fillat, L. (2017). Conciliación familia-trabajo y conciliación trabajo-familia en una institución financiera. *Saúde Psíquica e Trabalho*, 50-68.
- Ley de Apoyo Humanitario. (19 de junio de 2020). Registro Oficial Suplemento 229 . Quito, Ecuador.
- Leyton, C., Caldés, S., & Huerta, P. (2016). Metodología para la prevención e intervención de riesgospsicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Prevención de la Salud Ocupacional*.

- Luceño, L., Talavera, B., Martín, J., & Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 66-70.
- Luna, E., Anaya, A., & Ramírez, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 48-62.
- Marín, C., & Piñeros, O. (2018). Organizational management, human resources and mobbing: Findings in Colombia. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 110-115.
- Ministerio de Salud. (2020). Ministerio de Salud confirma la muerte del primer paciente por Covid-19. Quito. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/ministra-de-salud-confirma-muerte-de-paciente-por-covid-19/>
- Ministerio de Salud Gobierno de Chile. (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Santiago: Departamento de Salud Ocupacional, División de Políticas Públicas Saludables y Promoción, Subsecretaría de Salud Pública.
- Ministerio de Salud Pública. (2020). *Boletín Epidemiológico Covid-19, coronavirus 64*. Ecuador: MSP. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/boletines-epidemiologicos-coronavirus-por-semanas/>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Más de 6000 empresas se han acogido a la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral. Quito. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/mas-de-6000-empresas-se-han-acogido-a-la-reduccion-modificacion-o-suspension-emergente-de-la-jornada-laboral/>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2013). *DIMENSIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Santiago: Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

- Moncada, S., Kristensen, C., & Llorens, T. (2014). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Muñoz, C. R., & Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva. . *Rev Panam Salud Pública* , 166-173.
- Organização Internacional do Trabalho. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo & Eurofund. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. *Ginebra: Oficina OIT*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *¿Cuáles son los riesgos del teletrabajo en las tecnologías de comunicación y los servicios financieros?* Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_534817/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Covid 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones Actualizadas y Análisis. *Ginebra: OIT*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf)
- Organización Mundial De la Salud. (2017). *Organización Mundial De la Salud*. Obtenido de Salud mental en el lugar de trabajo. Hoja informativa: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Health Impact of Psychosocial Hazard at Work: An Overview*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo .
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Mental health and work: impact, issues and good practices*. Obtenido de [https://www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_po.pdf](https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf)

- Organización Mundial de la Salud. (20 de Abril de 2020). *Salud laboral*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. *Centro de prensa*.
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). OPS apoya el Plan Nacional de Respuesta de los Servicios de Salud ante la pandemia. *Washington: OPS*, <https://www.paho.org/es/noticias/8-5-2020-ops-apoya-plan-nacional-respuesta-servicios-salud-ante-pandemia>.
- Pacheco--Ferreira, A. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgo psicosocial y carga de trabajo mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 567-576. doi:<http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v49n4-2017006>
- Palma, A., & Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Saúde Pública*, 185-197.
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., & Bermúdez, D. (2018). La salud mental positiva. *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*, 86-103.
- Patlán, J. (2017). Salud ocupacional y psicología: ¿Quo vadis?. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 67-73.
- Peiró, J. (2010). *Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales: Investigaciones Recientes para su Análisis y Prevención*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Peraza, C. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *MediSur*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000300507](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507)

- Piñol-Arriagada, D. A.-M.-M.-R. (2017). Salud Mental y Factores Psicosociales en el trabajo en profesores de enseñanza primaria. *Revista de Salud Pública*, 37-50.
- Primicias. (Abril de 2020). La recaudación de tributos cayó casi 35%. *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/sri-recaudacion-tributaria-dura-caida-abril/>
- Pulido, H., & Carvajal, L. (2013). Riesgos psico-laborales y subjetividad : tensiones contemporáneas entre patologización y despatologización en los discursos psicológicos. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, 69-80.
- Ribot, V., Chang, N., & González, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 35-47.
- Robinson, B. (2020). Is Working Remote A Blessing Or Burden? Weighing the Pros And Cons. *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/06/19/is-working-remote-a-blessing-or-burden-weighing-the-pros-and-cons/#7fe716bc40a9>
- Rubio-Castro, N. (2015). Condiciones Psicosociales Laborales del Personal de una Secretaría de Salud Territorial en Colombia. *Universidad Francisco José de Caldas*, 50-62.
- Salin, D. (2018). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Hum Relat*, 12-32.
- Salin, D. (2018). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 14(3), 30-50.
- Sánchez, Y. (2003). *Salud Laboral: Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología*. Buenos Aires: Vigo: Ideas Propias.

- Servicio de Prevención y Medio Ambiente. (18 de Abril de 2020). *Universitat de Valencia*. Obtenido de <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work. *J Occup Health.*, 87(4), 27-43.
- Siegrist, J., Wegén, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. *Int Arch Occup Environ Health*, 105-113.
- The Prince's Responsible Business Network. (2018). Mental Health at Work 2018 Report. *Seizing the Momentum. Business in the Community Ed London UK*, 8. Obtenido de <https://www.mmc.com/content/dam/mmc-web/insights/publications/2018/dec/healthy-societies/Mental-Health-at-Work-2018--Seizing-the-Momentum/Mercer%20mental%20health%20at%20work%202018%20-%20Summary%20report.pdf>
- Tortella, M., Baños, M., N., B., Botella, C., Fernández, F. (2016). Retos de la investigación psicológica en salud mental. *Clínica y Salud*, 37-43.
- Viñas, J. (2016). *Formación Básica en Prevención de Riesgos Laborales*. Valladolid: Lex Nova.

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1. VALIDACIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN POR BENEFICIARIO**



## ESCUELA DE PSICOLOGÍA

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EXPERTOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta de estrategias de reducción de riesgos psicosociales para mujeres en modalidad de teletrabajo dentro de una empresa de producción, que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE INTERVENCIÓN BASADO EN LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS", desarrollado por Andrea Carolina López Vaca, estudiante de la maestría de Psicología mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por 100 participantes de las diferentes dependencias que componen el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

#### Plantilla Juicio de Expertos

**Objetivo:** Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

**Instrucciones:** A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO LA PROPUESTA [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la propuesta de estrategias para la reducción de riesgos psicosociales						X
Pases esenciales de la construcción de la propuesta						X
Formato de presentación de la propuesta						X
Análisis de actividades a realizar						X
Procedimientos y normas de aplicación para las actividades a realizar						X
Criterios de seguimiento y evaluación a los talleres						X
Interpretación de las actividades a realizar						X
Validez y confiabilidad de la propuesta						X

Comentario: Excelente trabajo



## CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la propuesta de Intervención basado en las Dimensiones Psicosociales para mejorar la Salud Mental de empleados públicos, conforme los propósitos del proyecto.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítem	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		
2	El firmante de la propuesta	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	Las actividades de la propuesta son adecuadas	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	La propuesta puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros Autoevaluación de la propuesta	X		X		



## CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

**Objetivo:** Valora el cumplimiento de criterios técnicos, la pertinencia y el lenguaje la propuesta de Intervención basado en las Dimensiones Psicosociales para mejorar la Salud Mental de empleados públicos, conforme los propósitos del proyecto.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítem	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es Pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	<b>Ritmo de Trabajo</b> POA Planificación Semestral Formación de equipos Trabajo en equipo	X		X		X		
2	<b>Conflicto de Rol</b> Valores estratégicos Conversatorios Introyección de la organización	X		X		X		
3	<b>Previsibilidad</b> Capacitación en funciones Manejo de información Capacidad de adaptación	X		X		X		
4	<b>Inseguridad sobre el empleo</b> Gestión de emociones y pensamientos Inteligencia emocional Control de ideas irracionales Manejo de crisis	X		X		X		
5	<b>Exigencias emocionales y cuantitativas</b> Taller de autoconocimiento Brainstorming Estrategias de control Descarga emocional	X		X		X		
6	<b>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo</b> Árbol de problemas Solución de conflictos Mejora de productividad	X		X		X		
7	<b>Apoyo social de compañeros</b> Inclusión y participación Cohesión grupal Actividades competitivas en equipo	X		X		X		



8	<b>Doble presencia</b> Taller somos parte de la familia Actividades en conjunto Comunicación asertiva	X		X		X		
9	<b>Influencia</b> Taller sobre la importancia del trabajo en equipo Focus Group FODA Toma de decisiones	X		X		X		
10	<b>Claridad de Rol</b> Conferencias sobre los procesos organizacionales Motivación Laboral Funciones por cargo Potencial Laboral.	X		X		X		
11	<b>Sentimiento de grupo</b> Team Building Motivación de equipo Cohesión grupal	X		X		X		

Observaciones: Muy buen trabajo el realizado serviría de gran manera a la institución.

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA****Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Luis Fernando Vásconez Páliz

Empresa: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salcedo

Cargo que ocupa: Jefe de Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: alrededor de 3 años

Ultimo grado académico alcanzado: Cuarto Nivel PhD



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS FERNANDO  
VASCONEZ PALIZ**

Dr. Fernando Vásconez Páliz

**JEFE DE TALENTO HUMANO**

**GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SALCEDO**

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

## PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

## SEDE AMBATO



## OFICINA DE POSGRADOS

**"PLAN DE INTERVENCIÓN BASADO EN DIMENSIONES PSICO-SOCIALES  
PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS"**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en  
Psicología con mención Comportamiento Humano y Desarrollo  
Organizacional

Investigadora:

Psi. Cll. Andrea Carolina López Vaca

Director de la Investigación:

Lic. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, MA.

**CONTENIDO:**

- Carta de consentimiento informado
- Ficha Socio demográfica.
- Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) para riesgos laborales
- Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28) para salud mental

AMBATO- ECUADOR

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, solicitamos su autorización para su inclusión como participante de la investigación realizada por la Psc. Cll. Andrea Carolina López Vaca, maestrante de la Oficina de Posgrados de la PUCE-A y dirigida por el Msc. Gonzalo Pazmay. La investigación lleva por título "Plan de Intervención basado en Dimensiones Psicosociales para mejorar la Salud Mental de empleados públicos". El objetivo de la misma es diseñar un plan de intervención basado en las dimensiones psicosociales que permita mejorar la salud mental de empleados públicos. En esta carta se pide a más de su consentimiento para su participación en la investigación, usar la información obtenida con fines netamente científicos, por lo cual su participación será anónima, garantizando de esta manera la absoluta confidencialidad de la información proporcionada. Agradecemos de antemano su atención y colaboración. Agradezco su colaboración y si esta de acuerdo en que su representado/a participe, por favor llene esta carta de consentimiento, firmela y devuelva la copia a la persona que le ha solicitado esta autorización. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla al momento de firmar o puede dirigirla al director de esta investigación

Acepto y Autorizo a los investigadores a usar mis datos ÚNICAMENTE con fines científicos.

\_\_\_\_\_  
Psc. Cll. Andrea C. López Vaca

\_\_\_\_\_  
Firma investigado/a

Investigadora Responsable

Cédula de ciudadanía										
----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fecha de evaluación:

**Cod**

## FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

"LAS DIMENSIONES PSICO SOCIALES  
Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD  
MENTAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS"

1. ¿Cuál es su edad? (Indique únicamente su edad en números) \* Marque solo un óvalo.

1  18 - 25 años

2  26 - 33 años

3  34 - 41 años

4  42 - 49 años

5  50 - 57 años

6  58 - 65 años

2. ¿Cuántos hijos tiene? \* Marque solo un óvalo.

1  Ninguno

2  1

3  2

4  3 o más

3. ¿Cuál es su identificación sexual? \* Marque solo un óvalo.

1  Masculino

2  Femenino

3  Prefiero no decirlo

4  Otro:

4. Identificación racial \* Marque solo un óvalo.

1  Mexicano/a

2  Afro descendiente

3  Indígena

4  Blanco

5  Multirracial

6  Otro:

5. Estado civil \* Marque solo un óvalo.

1  Soltero/a

2  Casado/a

3  Unión libre

4  Separado/a

5  Divorciado/a

6  Viudo/a

6. ¿Cuál es su cargo dentro de la institución

7. Nivel de estudios más alto que ud. posee \* Marque solo un óvalo.

1  Educación básica incompleta

2  Educación básica completa

3  Educación secundaria incompleta

4  Bachillerato

5  Educación técnica incompleta

6  Tecnólogo/a

7  Educación universitaria incompleta

8  Educación universitaria en curso

9  Título universitario

10  Estudios de posgrado en curso

11  Título de cuarto nivel

12  Otro:

8. Situación laboral actual \* Marque solo un óvalo.

1  Estudiante - Empleado/a

2  Empleado/a

3  Desempleado/a

9. Debido a la crisis sanitaria, su empleador ha cambiado sus condiciones de trabajo? Mencione cuáles: Seleccione todas las que correspondan.

1 Teletrabajo

2 Disminución de los días de vacaciones

3 Disminución de salario

4 Reducción de su jornada laboral

5 Aumento de su jornada laboral

6 Cambio de turnos

7 Contacto especial emergente

10. ¿Cuántas horas al día ud. trabaja? \* Marque solo un óvalo.

1  Medio tiempo (4 horas)

2  Tiempo completo (8 horas)

3  Más de 8 horas

11. ¿Cuántas horas destina a las actividades de su hogar? \* Marque solo un óvalo.

1  1 - 2 horas

2  3 - 5 horas

3  5 horas o más

12. ¿Cuántas horas destina a sus actividades de ocio o recreativas? \* Marque solo un óvalo.

1  1

2  2

3  3

4  4

## CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE (COPSOQ) PARA RIESGOS LABORALES

### INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que representan un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y señalarla con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOJA UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". **Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en este lugar.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS**, muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**

## 1. Eres:

 1 Mujer 2 Hombre

## 2. ¿Qué edad tienes?

 1 Menos de 31 años 2 Entre 31 y 45 años 3 Más de 45 años

## I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo y tus condiciones de trabajo.

3.

- a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción. \_\_\_\_\_
- b. Indica en que departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 6 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálalos.

 1 4 2 5 3 6

4.

- a. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.
- b. Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 6 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálalos.

 1 4 2 5 3 6

## 5. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

 1 Generalmente no 2 Sí, generalmente de nivel superior 3 Sí, generalmente de nivel inferior 4 Sí, generalmente de mismo nivel 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel 6 No lo sé

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

 1 Siempre 2 Muchas veces 3 Algunas veces 4 Sólo alguna vez 5 Nunca

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

 1 Sí 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)

3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial).

4 No lo sé

**8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Institución?**

1 Menos de 30 días

4 Más de 2 años y hasta 5 años

2 Entre 1 mes y hasta 6 meses

5 Más de 5 años y hasta de 10 años

3 Más de 6 meses y hasta 2 años

6 Más de 10 años

**9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Institución?**

1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)

6 Soy interino

2 Soy fijo discontinuo

7 Soy un/una trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)

3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)

4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)

8 Soy becario/a

5 Soy funcionario

9 Trabajo sin contrato

**10. Desde que entraste a la Institución ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?**

1 No

2 Sí, una vez

3 Sí, dos veces

4 Sí, tres o más veces

**11. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?**

1 Ninguno

4 Dos sábados

2 Alguno excepcionalmente

5 Tres ó más sábados al mes

3 Un sábado al mes

**12. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?**

1 Ninguno

4 Dos domingos

2 Alguno excepcionalmente

5 Tres ó más domingos al mes

3 Un domingo al mes

**13. ¿Cuál es tu horario de trabajo?**

1 Jornada partida (mañana y tarde)

4 Turno fijo de noche

2 Turno fijo de mañana

5 Turnos rotatorios excepto el de noche

3 Turno fijo de tarde

6 Turnos rotatorios con el de noche

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

1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida

3 Tengo hasta 30 minutos de margen

2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos

4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen

5 Tengo más de una hora de margen

**15. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿andoes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?**

1 Siempre

3 Algunas veces

2 Muchas veces

4 Sólo alguna vez

5 Nunca

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

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

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

- 1 Siempre  4 Sólo alguna vez  
 2 Muchas veces  5 Nunca  
 3 Algunas veces

**18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Institución?**

- 1 30 horas o menos  4 De 41 a 45 horas  
 2 De 31 a 35 horas  5 Más de 45 horas  
 3 De 36 a 40 horas

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

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

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

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**21. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?**

- 1 Siempre  4 Sólo alguna vez  
 2 Muchas veces  5 Nunca  
 3 Algunas veces

**22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?**

- 1 400 dólares o menos  8 Entre 1086 y 1211 dólares  
 2 Entre 401 y 527 dólares  9 Entre 1212 y 1411 dólares  
 3 Entre 528 y 622 dólares  10 Entre 1412 y 2103 dólares  
 4 Entre 623 y 733 dólares  11 Entre 2104 y 2.500 dólares  
 5 Entre 734 y 817 dólares  12 Entre 2.501 y 3.000 dólares  
 6 Entre 818 y 901 dólares  13 Más de 3.000 dólares

[ ] 7 Entre 902 y 1085 dólares

**23. Tu salario es:**

[ ] 1 Fijo

[ ] 2 Una parte fija y otra variable.

[ ] 3 Todo variable (a destajo, a comisión,...)

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

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) tienes que trabajar muy rápido?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5

**25. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:**

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
b) tus tareas tienen sentido?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5

h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	[ ]1	[ ]2	[ ]3	[ ]4	[ ]5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	[ ]1	[ ]2	[ ]3	[ ]4	[ ]5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	[ ]1	[ ]2	[ ]3	[ ]4	[ ]5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	[ ]1	[ ]2	[ ]3	[ ]4	[ ]5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	[ ]1	[ ]2	[ ]3	[ ]4	[ ]5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	[ ]1	[ ]2	[ ]3	[ ]4	[ ]5

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

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
i) tienes que hacer tareas que crees que se harían de otra manera?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5

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

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	] 4	[ ] 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5

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

¿Estás preocupado/a por ...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

30. En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

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

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) te has sentido agotado/a?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
d) has estado cansado/a?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
e) has tenido problemas para relajarte?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
f) has estado irritable?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
g) has estado tenso/a?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
h) has estado estresado/a?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5

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

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) has estado muy nervioso/a? .....	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5	[ ] 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5	[ ] 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5	[ ] 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5	[ ] 6
e) te has sentido feliz?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5	[ ] 6

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

- [ ] 1 Muy satisfecho/a
- [ ] 2 Satisfecho/a
- [ ] 3 Insatisfecho/a
- [ ] 4 Muy insatisfecho/a

34.Cuál es su cargo dentro de la Institución: \_\_\_\_\_

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

COD:

## CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG (GHQ-28) PARA SALUD MENTAL INSTRUCCIONES

- Por favor lea con detenimiento.
- El cuestionario es anónimo. Se garantiza la confidencialidad, y los datos solo serán tratados de manera colectiva.
- Al contestar las preguntas piense en su estado de salud, durante las últimas semanas, en las molestias y en los trastornos recientes y actuales, si los ha tenido.
- No conteste en base a trastornos y molestias habidas en el pasado.

### PREGUNTAS

1. **A<sub>1</sub> ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma? Marque solo un óvalo.**
  - 1 Mejor que lo habitual.
  - 2 Igual que lo habitual.
  - 3 Peor que lo habitual.
  - 4 Mucho peor que lo habitual.
2. **A<sub>2</sub> ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba un reconstituyente? \* Marque solo un óvalo.**
  - 1 No, en lo absoluto
  - 2 No más de lo habitual
  - 3 Bastante más de lo habitual
  - 4 Mucho más de lo habitual
3. **A<sub>3</sub> ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada? \* Marque solo un óvalo.**
  - 1 No, en lo absoluto
  - 2 No más de lo habitual
  - 3 Bastante más de lo habitual
  - 4 Mucho más de lo habitual
4. **A<sub>4</sub> ¿Ha tenido la sensación de que está enfermo? \* Marque solo un óvalo.**
  - 1 No, en lo absoluto
  - 2 No más de lo habitual
  - 3 Bastante más de lo habitual
  - 4 Mucho más de lo habitual
5. **A<sub>5</sub> ¿Ha padecido dolores de cabeza? \* Marque solo un óvalo.**
  - 1 No, en lo absoluto
  - 2 No más de lo habitual
  - 3 Bastante más de lo habitual
  - 4 Mucho más de lo habitual
6. **A<sub>6</sub> ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza o de que esta le va a estallar? \* Marque solo un óvalo.**
  - 1 No, en lo absoluto
  - 2 No más de lo habitual
  - 3 Bastante más de lo habitual
  - 4 Mucho más de lo habitual
7. **A<sub>7</sub> ¿Ha tenido oleadas de calor o de escalofríos? \* Marque solo un óvalo.**
  - 1 No, en lo absoluto
  - 2 No más de lo habitual
  - 3 Bastante más de lo habitual
  - 4 Mucho más de lo habitual
8. **B<sub>1</sub> ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño? \* Marque solo un óvalo.**
  - 1 No, en lo absoluto
  - 2 No más de lo habitual
  - 3 Bastante más de lo habitual
  - 4 Mucho más de lo habitual

9. B¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un trón toda la noche? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
10. B¿Se ha notado constantemente agobiado y un temido? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
11. B¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
12. B¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
13. B¿Ha tenido la sensación de que todo se le viene encima? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
14. B¿Se ha notado nervioso y "a punto de explotar" constantemente? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
15. C¿Se lee ha arreglado para mantenerse ocupado y activo? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Más activo que lo habitual
- 2 Igual que lo habitual
- 3 Bastante menos que lo habitual
- 4 Mucho menos que lo habitual
16. C¿Le cuesta más tiempo hacer cosas? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Más rápido que lo habitual
- 2 Igual que lo habitual
- 3 Más tiempo que lo habitual
- 4 Mucho más tiempo que lo habitual
17. C¿Ha tenido la impresión en conjunto de que está haciendo las cosas bien? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Mejor que lo habitual
- 2 Aproximadamente lo mismo
- 3 Peor que lo habitual
- 4 Mucho menos peor que lo habitual
18. C¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Más satisfecho
- 2 Aproximadamente igual que lo habitual
- 3 Menos satisfecho que lo habitual
- 4 Mucho menos satisfecho que lo habitual

19. C¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Más útil que lo habitual
- 2 Igual que lo habitual
- 3 Menos útil que lo habitual
- 4 Mucho menos útil que lo habitual
20. C¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Más que lo habitual
- 2 Igual que lo habitual
- 3 Menos que lo habitual
- 4 Mucho menos que lo habitual
21. C¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Más que lo habitual
- 2 Igual que lo habitual
- 3 Menos que lo habitual
- 4 Mucho menos que lo habitual
22. D¿Ha pensado que usted es una persona que no vale nada? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
23. D¿Ha sentido viviendo la vida totalmente sin esperanzas? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
24. D¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirla? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
25. D¿Ha pensado en la posibilidad de "quitarse del medio"? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Claramente, no
- 2 Me parece que no
- 3 Se me ha cruzado por la mente
- 4 Claramente lo he pensado
26. D¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
27. D¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo? \* Marque solo un óvalo.
- 1 No, en lo absoluto
- 2 No más de lo habitual
- 3 Bastante más de lo habitual
- 4 Mucho más de lo habitual
28. D¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repetidamente a la cabeza? \* Marque solo un óvalo.
- 1 Claramente, no
- 2 Me parece que no
- 3 Se me ha cruzado por la mente
- 4 Claramente lo he pensado