



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ  
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**CARRERA DE MEDIO AMBIENTE**

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A  
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN MEDIO AMBIENTE**

**MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL  
DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN  
SUCRE**

**AUTORES:**

**PAZMIÑO ALVARADO SANDRO PAÚL**

**VERA MONTESDEOCA MARÍA ISABEL**

**TUTORA:**

**ING. VERÓNICA VERA VILLAMIL M. Sc.**

**CALCETA, OCTUBRE DE 2021**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

**PAZMIÑO ALVARADO SANDRO PAÚL**, con cédula de ciudadanía **1315587624** y **VERA MONTESDEOCA MARÍA ISABEL**, con cédula de ciudadanía **1316540762**, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE** es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedo a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a mi favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



---

**PAZMIÑO ALVARADO SANDRO PAÚL**  
**CC: 1315587624**



---

**VERA MONTESDEOCA MARÍA ISABEL**  
**CC: 1316540762**

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

**PAZMIÑO ALVARADO SANDRO PAÚL**, con cédula de ciudadanía **1315587624** y **VERA MONTESDEOCA MARÍA ISABEL**, con cédula de ciudadanía **1316540762**, autorizo a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



---

**PAZMIÑO ALVARADO SANDRO PAÚL**  
**CC: 1315587624**



---

**VERA MONTESDEOCA MARÍA ISABEL**  
**CC: 1316540762**

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

**ING. VERÓNICA MONSERRATE VERA VILLAMIL, M. Sc**, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular Titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE**, que ha sido desarrollado por **SANDRO PAÚL PAZMIÑO ALVARADO** y **MARÍA ISABEL VERA MONTESDEOCA** previo a la obtención del título de Ingeniero en Medio Ambiente, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

---

**ING. VERÓNICA MONSERRATE VERA VILLAMIL, M. Sc.**

**CC: 1310201486**

**TUTORA**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE**, que ha sido desarrollado por **RODYSANDRO PAÚL PAZMIÑO ALVARADO** y **MARÍA ISABEL VERA MONTESDEOCA**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Medio Ambiente, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

---

**ING. FRANCISCO J. VELÁSQUEZ INTRIAGO, M. Sc.**  
**CC: 1309483913**  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

---

**ING. LAURA G. MENDOZA CEDEÑO, M. Sc.**  
**CC: 1313222471**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

---

**ING. JOSÉ M. CALDERON PINCAY, M. Sc.**  
**CC: 2300121833**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **AGRADECIMIENTO**

**A** la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que nos dio la oportunidad de crecer como seres humanos a través de una educación superior de calidad y en la cual hemos forjado nuestros conocimientos profesionales día a día.

**A** Dios guía permanente de nuestras vidas, que nunca nos abandonó en los momentos más difíciles y nos permitió culminar una de nuestras metas.

A nuestros maestros por brindarnos sus valiosos conocimientos y experiencias profesionales, en especial a nuestra tutora la Ing. Verónica Vera, M. Sc. por su tiempo y dedicación para la realización de este trabajo.

**A** los señores miembros del tribunal que con sus acertadas opiniones y correcciones han dado por culminado este trabajo de integración curricular.

**LOS AUTORES**

## **DEDICATORIA**

**A** Dios quien ha forjado mi camino y me ha guiado por el sendero correcto en todo momento, dándome fortaleza para cumplir con mis objetivos propuestos

**A** mi madre Dolores Alvarado y padre Sandro Pazmiño quienes, con sus enseñanzas, sus valores, virtudes y por ser base fundamental de mi vida, me dieron fuerza, sabiduría y comprensión para seguir adelante y cumplir mis anhelos.

**A** mi hermana Shayly Pazmiño, a mis abuelas Margarita Veliz y Bárbara Moncayo por ser esas personas incondicionales quienes han estado ahí en todo momento ayudándome a cumplir mis sueños.

**A** cada uno de mis familiares y amigos quienes durante estos años me han ayudado a seguir adelante, brindándome su apoyo, sus consejos durante el transcurso de mi carrera.

**SANDRO PAÚL PAZMIÑO ALVARADO**

## **DEDICATORIA**

**A** Dios dueño absoluto de mi vida, por la sabiduría y bendiciones que me dio para lograr este objetivo.

**A** mi padre José Vera, a mi madre Pilar Montesdeoca y a mis hermanos Pilar, Luis y Fernanda, base fundamental de mi vida, quienes con su paciencia y comprensión me dieron fuerza para conquistar este sueño.

**A** mi hijo Isaías Velásquez quien ha sido mi mayor fuente de inspiración y ganas de salir adelante.

**A** cada uno de mis familiares y amigos quienes me motivaron y brindaron su apoyo constantemente.

**MARÍA ISABEL VERA MONTESDEOCA**

## CONTENIDO GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN .....	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR .....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
DEDICATORIA .....	vii
DEDICATORIA .....	viii
CONTENIDO GENERAL.....	ix
CONTENIDO DE TABLAS .....	xii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES .....	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	2
1.3. OBJETIVOS.....	4
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.4. IDEA A DEFENDER.....	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. RIESGO.....	5
2.2. RIESGO LABORAL.....	5
2.2.1. TIPOS DE RIESGOS LABORALES.....	5
2.3. RIESGOS PSICOSOCIALES.....	6

2.3.1. TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	6
2.4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	6
2.5. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	7
2.6. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	8
2.7. CALIDAD DE VIDA .....	9
2.8. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	9
2.8.1    PERSPECTIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	9
2.8.1.1. LA CALIDAD DE VIDA EN EL ENTORNO DEL TRABAJO.....	10
2.8.1.2. LA CALIDAD DE VIDA PSICOLÓGICA .....	10
2.8.2.    INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	10
2.8.3.    PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	11
2.8.4.    BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	11
2.9. SATISFACCIÓN LABORAL .....	12
2.10. ESTABILIDAD LABORAL .....	12
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....	13
3.1.    UBICACIÓN.....	13
3.2.    DURACIÓN.....	13
3.3.    TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	14
3.4.    MÉTODOS Y TÉCNICAS.....	14
3.4.1.    MÉTODOS .....	14
3.4.2.    TÉCNICAS .....	15
3.5.    POBLACIÓN Y MUESTRA .....	16
3.6.    VARIABLES.....	17
3.6.1.    VARIABLE DEPENDIENTE.....	17
3.6.2.    VARIABLE INDEPENDIENTE .....	17
3.7.    PROCEDIMIENTOS .....	17

3.7.1. FASE I. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE .....	17
3.7.2. FASE II. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN EL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	17
3.7.3. FASE III. ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA FOMENTO DE UNA CULTURA NO DISCRIMINATORIA Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁREA DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE.....	19
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
4.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE.....	21
4.2. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN EL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	24
4.3. ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL FOMENTO DE UNA CULTURA NO DISCRIMINATORIA Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁREA DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE.....	49
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
5.1. CONCLUSIONES .....	56
5.2. RECOMENDACIONES.....	56
BIBLIOGRAFÍA.....	58
ANEXOS.....	69

## CONTENIDO DE TABLAS

<b>Tabla 2.1.</b> Indicadores de calidad de vida en el trabajo según Westley .....	10
<b>Tabla 3.1.</b> Jefaturas del Departamento de Planificación .....	16
<b>Tabla 3.2.</b> Visitas a jefaturas del departamento de Planificación del GAD de Sucre. .....	18
<b>Tabla 3.3.</b> Lineamientos para el análisis e interpretación de los riesgos de impactos por seguridad y salud.....	18
<b>Tabla 4.1.</b> Número de trabajadores en el departamento de Planificación .....	22
<b>Tabla 4.2.</b> Revisión de la Normativa Vigente .....	22
<b>Tabla 4.3.</b> Medición de los riesgos en la jefatura de Planificación Territorial.....	27
<b>Tabla 4.4.</b> Medición de los riesgos en la jefatura de Avalúos y Catastros. ....	28
<b>Tabla 4.5.</b> Medición de los riesgos en la jefatura de Tránsito y Seguridad Vial. ...	29
<b>Tabla 4.6.</b> Medición de los riesgos en la jefatura de Comisaría. ....	30
<b>Tabla 4.7.</b> Medición de los riesgos en la jefatura de Estudios y Proyectos. ....	30
<b>Tabla 4.8.</b> Medición de los riesgos en el departamento de Planificación.....	31
<b>Tabla 4.9.</b> Medición global de las jefaturas de trabajo y el departamento de Planificación.....	32
<b>Tabla 4.10.</b> Correlación entre la edad del personal y la dimensión de liderazgo. .	41
<b>Tabla 4.11.</b> Correlación entre el género y la dimensión de liderazgo. ....	42
<b>Tabla 4.12.</b> Correlación entre el nivel de instrucción y la dimensión de liderazgo. .....	43
<b>Tabla 4.13.</b> Correlación entre la edad del personal y la dimensión de carga y ritmo de trabajo.....	44
<b>Tabla 4.14.</b> Correlación entre el género y la dimensión de carga y ritmo de trabajo .....	45
<b>Tabla 4.15.</b> Correlación entre el nivel de instrucción y la dimensión de carga y ritmo de trabajo.....	46

## CONTENIDO DE FIGURAS

<b>Figura 3.1.</b> Mapa de ubicación del GAD del cantón Sucre .....	13
<b>Figura 4.1.</b> Organigrama estructural del departamento de planificación. ....	21
<b>Figura 4.2.</b> Flujograma del departamento de planificación del GAD del cantón Sucre. ....	25
<b>Figura 4.3.</b> Sexo del personal.....	26
<b>Figura 4.4.</b> Edad del personal. ....	26
<b>Figura 4.5.</b> Nivel de instrucción del personal de Planificación del GAD Sucre.....	27
<b>Figura 4.6.</b> Valoración de los riesgos en la jefatura de Planificación Territorial....	33

<b>Figura 4.7.</b> Valoración de los riesgos en la jefatura de Avalúos y Catastros. ....	34
<b>Figura 4.8.</b> Valoración de los riesgos en la jefatura de Tránsito y Seguridad Vial. .....	35
<b>Figura 4.9.</b> Valoración de los riesgos en la jefatura de Comisaría. ....	36
<b>Figura 4.10.</b> Valoración de los riesgos en la jefatura de Estudios y Proyectos. ...	38
<b>Figura 4.11.</b> Valoración del resultado global de las jefaturas de trabajo y el departamento de Planificación. ....	39
<b>Figura 4.12.</b> Porcentaje global de las dimensiones en la clasificación de los riesgos en el departamento de Planificación. ....	40
<b>Figura 4.13.</b> Dispersión entre edad del personal y la dimensión de liderazgo. ....	42
<b>Figura 4.14.</b> Dispersión entre género y la dimensión de liderazgo.....	43
<b>Figura 4.15.</b> Dispersión entre Nivel de instrucción y la dimensión de liderazgo. ..	44
<b>Figura 4.16.</b> Dispersión entre edad del personal y la dimensión de carga y ritmo de trabajo.....	45
<b>Figura 4.17.</b> Dispersión entre género y la dimensión de carga y ritmo de trabajo. .....	46
<b>Figura 4.18.</b> Dispersión entre nivel de instrucción y la dimensión de carga y ritmo de trabajo.....	47

## RESUMEN

La presente investigación se realizó en el Departamento de Planificación del GAD del cantón Sucre-Manabí, tuvo como finalidad evaluar los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal para su posterior intervención. Para la identificación de los riesgos se empleó un cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, a través de encuestas dirigidas directamente a los trabajadores, con diferentes dimensiones e ítems a seleccionar, también se utilizaron técnicas como entrevistas y *checklist* para obtener información acerca de la situación actual de la empresa. Posteriormente se realizó la identificación, la medición y la valoración de los datos convenientes a las respuestas de cada trabajador ponderándolas mediante una tabla de acuerdo al instrumento utilizado. Con ello se evidenció que en el departamento de Planificación los principales riesgos psicosociales dentro de la clasificación de riesgos bajos, se dieron en las dimensiones de liderazgo y organización de trabajo, mientras que la clasificación de riesgos medios se presentaron en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo y recuperación, estos riesgos indican que los trabajadores están expuestos a impactos potenciales mínimos y moderados, que si no se controlan o se monitorean pueden presentar efectos nocivos para la salud. Para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores se propuso un programa de prevención de riesgos psicosociales, con la finalidad de poder minimizar, reducir y corregir dichos riesgos presentes en el departamento de Planificación.

**PALABRAS CLAVES:** Riesgos psicosociales, Cuestionario, Evaluación, Programa de prevención

## ABSTRACT

The present research was carried out in the Planning Department of the GAD in Sucre-Manabí canton, its purpose was to evaluate the psychosocial risks in the quality of work life of the personnel for its subsequent intervention. To identify the risks, a questionnaire proposed by the Ministry of Labor in Ecuador was used, through surveys directed directly to workers, with different dimensions and items to select, techniques such as interviews and checklists were also used to obtain information about the current situation of the company. Subsequently, the identification, measurement and evaluation of the data suitable for the responses of each worker was carried out, weighing them by means of a table according to the instrument used. With this, it was evidenced that in the Planning department the main psychosocial risks within the low-risk classification occurred in the leadership and work organization dimensions, while the medium risk classification occurred in the load and rhythm dimensions of work and recovery, these risks indicate that workers are exposed to potential minimal and moderate impacts, which if not controlled or monitored can present harmful effects on health. To improve the quality of workers life, a psychosocial risk prevention program was proposed, in order to be able to minimize, reduce and correct said risks present in the Planning department.

**KEY WORDS:** Psychosocial risks, Questionnaire, Evaluation, Prevention program.

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

A nivel mundial, los trabajadores están sometidos a una presión mayor para satisfacer las demandas de la vida laboral moderna, los avances tecnológicos, la aparición del internet y la digitalización de las comunicaciones, han dado origen a muchos cambios e innovaciones en los procesos de trabajo, esto ha conllevado a que los riesgos psicosociales se evidencian más en el personal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Según la (OIT, 2020) los trabajadores deben estar protegidos contra enfermedades profesionales, riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos, riesgos físicos, entre otros, que ocasionan accidentes en los puestos de trabajo. Las estimaciones globales más recientes de la OIT, indican que cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales.

Para Abril y García (2017) el proceso de globalización y el incremento de la competitividad, afectan las economías mundiales, creando cambios significativos en el ámbito laboral. En consecuencia, el ser humano, como unidad primaria de cualquier sistema de producción, se expone a diversas situaciones y factores que de forma directa o indirecta afectan su capacidad y desarrollo laboral, lo cual puede incidir en la calidad de vida del trabajador. Asimismo Pinos-Mora (2017) menciona que la realización de algún tipo de actividad presenta riesgos inherentes, debido a las modificaciones de las condiciones naturales generadas por la intervención del ser humano al realizar actividades de trabajo, dando origen a agentes causales de patologías que pueden generar daños y que influyen directamente en la calidad de vida laboral.

Mejía (2016) indica que especialmente en Latinoamérica los riesgos psicosociales han sido un factor determinante para que las empresas no mantengan en el tiempo los estándares de eficiencia y eficacia que permita un desarrollo socio económico estable y sostenido, ya que los colaboradores no rinden de la manera esperada en los puestos de trabajo, por ciertas inconformidades que afectan el desempeño

como la rotación de personal, el estrés laboral y el denominado *burnout* o síndrome del quemado. Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costos económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general (OIT, 2020).

En Ecuador la población trabajadora está expuesta a diversos factores ambientales y laborales que deterioran la salud y el bienestar. Uno de los problemas actuales se encuentra en el sistema de información, razón por la cual no es posible tener una visión integral y actualizada de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de la población trabajadora (Ministerio de Salud Pública del Ecuador [MSP], 2019)

El Departamento de Planificación del cantón Sucre, se encarga de la toma de decisiones con respecto a los avances y al cumplimiento de las metas, así como gestionar el proceso de la planificación anual en todas sus áreas y divisiones. Ello implica un alto grado de responsabilidad en el personal que labora en esta dependencia, quienes desconocen los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos.

Al momento no se han realizado estudios para conocer la existencia de riesgos psicosociales que puedan estar afectando al personal municipal, sumando a esto el contexto global de preocupación por la pandemia de COVID-19, ha llevado a los autores a plantear la siguiente interrogante:

¿Cómo inciden los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal de Planificación del GAD del cantón Sucre?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

Desde el ámbito teórico, la presente investigación es relevante ya que implementó diferentes conceptos para la caracterización de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, con el fin de evitar o minimizar accidentes y enfermedades profesionales que afecten a la calidad de vida laboral. Pozo (2018) menciona que en la actualidad se están viviendo muchas situaciones donde el estrés, cargas emocionales, *mobbing*, son los principales determinantes

relacionados con el desempeño laboral, debido a la presencia de riesgos psicosociales.

Todo centro de trabajo presenta alteraciones en su entorno laboral, que pueden resultar perjudiciales tanto para la salud física como para la psíquica (Pastor, 2018), por lo tanto Forbes (2018) menciona que es importante asegurar la sostenibilidad de una compañía, que esta garantice un ambiente laboral seguro y logre influenciar positivamente en el estado de ánimo del equipo. Asimismo, Jeffery (2019) indica que, para lograr la satisfacción de los trabajadores a largo plazo, no solo se va a depender de un liderazgo efectivo, sino del uso de estrategias específicas que apunten a un entorno ambiental complejo, con el fin de adoptar conductas amigables con el medio ambiente.

Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado, propicio y que garanticen su seguridad, salud y bienestar. En el ámbito legal el Ministerio del Trabajo de Ecuador mediante el acuerdo Ministerial 82, expidió la Normativa “Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral”, que en su artículo 9 señala que todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuentan con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2017).

El Ministerio del Trabajo de Ecuador (MDT,2018) ha aprobado un cuestionario como una herramienta para promover el cumplimiento de prevención de los riesgos psicosociales, este cuestionario permite evaluar los factores que pueden producir daño a la calidad de vida laboral, proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, ya que constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presentan deficiencias.

Esta investigación desde el punto de vista económico, está relacionada con el equilibrio de la vida y el trabajo, ya que la vida laboral se ve afectada por malas actitudes y comportamientos personales que pueden provocar o poner en peligro la economía de cualquier empresa (Vargas, 2019). Por esta razón se desarrolló un

programa de prevención de riesgos psicosociales para mejorar la calidad de vida laboral y ofrecer un ambiente cómodo para su óptimo funcionamiento.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal de Planificación del GAD del cantón Sucre.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Diagnosticar la situación actual del personal de Planificación del GAD del cantón Sucre.
- Determinar los riesgos psicosociales presentes en el personal de Planificación para la determinación de la calidad de vida laboral.
- Elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales para el fomento de una cultura no discriminatoria y de igualdad de oportunidades en el área de Planificación del GAD del cantón Sucre.

### **1.4. IDEA A DEFENDER**

Los riesgos psicosociales inciden negativamente en la calidad de vida laboral del personal de planificación del GAD del cantón Sucre.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. RIESGO**

Según Echemendía (2011) el riesgo se define como la probabilidad de que un fenómeno, de origen natural o humano, se produzca en un determinado tiempo y espacio. El riesgo de una actividad puede tener dos componentes: la posibilidad o probabilidad de que un resultado negativo ocurra y la escala del resultado.

### **2.2. RIESGO LABORAL**

Amenaza potencial a la salud del trabajador, proveniente de una desarmonía entre el trabajador, la actividad y las condiciones inmediatas que pueden materializarse y actualizarse en daños ocupacionales. Para una mejor comprensión, se puede decir que el riesgo es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a la salud derivado del trabajo, o la combinación de la frecuencia o probabilidad que puedan derivarse de la materialización de un peligro (Solórzano, 2014).

#### **2.2.1. TIPOS DE RIESGOS LABORALES**

Meza y Bendezú (2018) mencionan que existen una serie de riesgos en torno a los trabajadores, que si no se conocen o no se realizan estudios y evaluaciones pueden desencadenar una alteración a la salud; propiciada por un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo. Solórzano (2014) señala que los riesgos en el trabajo pueden ser de diversos tipos:

- Riesgos Físicos
- Riesgos Químicos
- Riesgos Mecánicos
- Riesgos Biológicos
- Riesgos Psicosociales
- Riesgos Ergonómicos

## **2.3. RIESGOS PSICOSOCIALES**

Garrido *et al.* (2011) definen los riesgos psicosociales como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador que, en una interacción dinámica, a través de la percepción y experiencia, influyen en la salud y el desempeño de los mismos. De igual manera Paspuel (2014) menciona que se entiende como riesgos psicosociales a las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones necesarias de los trabajadores. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores/as a través de sus percepciones y experiencias.

### **2.3.1. TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Según Jaramillo (2018) los diferentes tipos de riesgos psicosociales se relacionan principalmente con las características estructurales de la organización (estilo de mando, participación de los trabajadores, comunicación, gestión de los conflictos, etc.), con las particularidades de las tareas asignadas (contenido, carga de trabajo y autonomía), y con el tiempo de trabajo (ritmo, duración y organización). Tomando en cuenta esta definición, los principales tipos de riesgos psicosociales que se pueden dar en un entorno laboral son:

- Acoso laboral
- Acoso moral o *mobbing*
- Acoso sexual.
- Violencia
- Estrés
- Desgaste profesional o *burnout*
- Adicción al trabajo

## **2.4. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

La evaluación de los riesgos psicosociales se considera como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario pueda tomar decisiones

apropiadas sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (Giner, 2012). Así mismo la Unión General de Trabajadores (UGT,2012) menciona que el objetivo principal de esta evaluación es identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales existentes en la situación laboral, con el fin de eliminar o mitigar dichos riesgos y tomar las precauciones necesarias relacionadas con la organización del trabajo, los aspectos sociales o aspectos del trabajo relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar.

González *et al.* (2012) indican que la evaluación de los riesgos de origen psicosocial es un proceso complejo que implica una serie de acciones o etapas sucesivas e interrelacionadas. El proceso de evaluación puede ser estructurado en las siguientes fases:

- Determinar los riesgos que se han de analizar.
- Identificar a los trabajadores expuestos a dichos riesgos.
- Seleccionar la metodología y las técnicas más apropiadas.
- Formular hipótesis de trabajo.
- Planificar y realizar el trabajo de campo.
- Analizar los resultados.
- Elaborar informes con los resultados obtenidos.
- Desarrollar y poner en marcha un programa de intervención.
- Efectuar el seguimiento y control del programa instaurado.

## **2.5. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

La evaluación de riesgos psicosociales es una parte indispensable y necesaria del proceso de evaluación exigido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que permite conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST,2010) indica que es necesario realizar una adecuada evaluación, en la mayoría de los casos el objetivo de una organización consiste en alcanzar una perspectiva global sobre los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores o la mayor parte de la plantilla laboral, de forma que sea posible

iniciar líneas de control y prevención de los mismos para mejorar el bienestar general de los trabajadores y las organizaciones.

Según la UGT (2012) existe una variedad de teorías que fundamentan los instrumentos y metodologías para la evaluación de estos riesgos. La elección del método a utilizar depende del problema o los problemas a analizar.

## **2.6. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Jaramillo (2018) menciona que la legislación ecuatoriana ha realizado un acercamiento al trato de los riesgos psicosociales en el trabajo. El Ministerio del Trabajo, busca reglamentar y erradicar la discriminación y el acoso laboral a través del Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 y establece en su artículo 9, que: En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2017).

El objetivo del programa es contribuir a la mejora de la salud mental de los trabajadores mediante la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales que puedan estar presentes en una situación laboral con el fin de disminuir o minimizar los riesgos en aspectos relativos a la persona, trabajo y familia; buscando un capital humano saludable que impacte positivamente en el desarrollo de los trabajadores para aumentar la productividad, los rendimientos y la calidad en el trabajo y el control total de las pérdidas por ausentismo laboral (Consultores en Seguridad y Salud Ocupacional [CSSO], 2017).

## **2.7. CALIDAD DE VIDA**

Urzúa y Caqueo (2012) señalan que la calidad de vida es definida como la percepción individual de la posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en el cual se vive y la relación con las metas, expectativas, estándares e intereses. De la misma manera Marcial *et al.* (2016) mencionan que, a nivel personal, la calidad de vida se puede definir en términos generales como el nivel percibido de bienestar derivado de la evaluación que realiza un individuo de elementos objetivos y subjetivos en distintas dimensiones de su vida.

## **2.8. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Durán (2010) explica que la calidad de vida en el trabajo es un conjunto de estrategias de cambio para optimizar las organizaciones, los métodos de gestión y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios, traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.

Para los trabajadores la calidad de vida laboral es una combinación de necesidades y percepciones acerca de la empresa y las condiciones diarias de su ambiente cotidiano y de trabajo, a fin de solucionar los problemas que se suscitan y su incidencia en el trabajador (Durán, 2010). Por otra parte, Martínez y Ros (2010) citados por Vaca (2014) menciona que un trabajador disfruta de una alta calidad de vida cuando experimenta sentimientos positivos sobre el trabajo y sus perspectivas de futuro, está motivado y cuando siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir un equilibrio entre ambos.

### **2.8.1 PERSPECTIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Elizur y Shye (1990) citados por García y Forero (2016) señalan que la Calidad de Vida Laboral (CVL) se ha estudiado desde dos perspectivas teórico – metodológicas:

### 2.8.1.1. LA CALIDAD DE VIDA EN EL ENTORNO DEL TRABAJO

El objetivo de la calidad de vida en el entorno del trabajo es conseguir mejorar la calidad de vida obteniendo beneficios organizacionales. Su interés es analizar la organización como un sistema, teniendo en cuenta los diferentes subsistemas que la componen de esta forma pretende alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades de cada trabajador.

### 2.8.1.2. LA CALIDAD DE VIDA PSICOLÓGICA

La calidad de vida psicológica está orientada a mostrar un mayor interés por el trabajador, desarrollando análisis que permitan establecer los elementos puntuales que afectan el bienestar del mismo en su vida cotidiana. Aunque ambos enfoques tienen como meta común mejorar la vida laboral, los objetivos que persiguen son diferentes.

## 2.8.2. INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Los indicadores de la Calidad de Vida en el Trabajo según Westley, citados por Alves *et al.* (2013) se resumen a continuación en la tabla 2.1:

**Tabla 2.1.**

*Indicadores de Calidad de Vida en el Trabajo según Westley*

Indicadores de la Calidad de Vida en el Trabajo				
Aspectos				
Económico	Político	Psicológico	Sociológico	Temporal
<b>Equidad salarial</b>	Seguridad en el empleo	Realización del potencial	Participación en las decisiones	Tiempo para ejecución de tareas
<b>Remuneración adecuada</b>	Actuación sindical	Nivel de desafío	Autonomía	Presión para ejecución de tareas
<b>Beneficios</b>	Retroinformación	Desarrollo personal	Relaciones interpersonales	Administración del tiempo
<b>Lugar de trabajo</b>	Libertad de expresión	Desarrollo profesional	Grado de responsabilidad	Tiempo para actualización profesional

<b>Carga horaria</b>	Valoración del cargo	Creatividad	Valor personal	Tiempo para llegar y volver del trabajo
<b>Ambiente externo</b>	Relación con la jefatura	Autoevaluación		
		Variedad de tarea		
		Identificación con la tarea		

Fuente: Alves *et al.* (2013), pág. 154

### **2.8.3. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Aludiendo Kast y Rosenzweig (1997) citados por Marín (2011) los programas de vida laboral enfatizan el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y empleados. El propósito de la creación de estos programas es dar respuesta a los desafíos que enfrentan las organizaciones, tienen un punto de vista positivo sobre los trabajadores, ya que permite mejorar la capacidad y disposición por contribuir al progreso de la organización.

### **2.8.4. BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Según Granados (2011) la aplicación de programas de mejoramiento de la calidad de vida laboral genera infinidad de beneficios tanto a la empresa como al trabajador, mostrando una relación positiva entre las prácticas innovadoras en el lugar de trabajo y el éxito empresarial. Los beneficios para la empresa incluyen diversos aspectos:

- Mejora el funcionamiento financiero
- Incrementa el valor de mercado
- Incrementa la productividad
- Reduce los costos operativos
- Mejora la habilidad para retener y atraer a los mejores empleados
- Fortalece la confianza y lealtad de los empleados
- Reduce el ausentismo
- Fortalece la reputación

## 2.9. SATISFACCIÓN LABORAL

Locke (1976) citado por Chiang y Ayres (2007) explican que la satisfacción laboral se define como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general que tiene un trabajador hacia su propio trabajo y los diversos factores relacionados con él.

Según Pujol y Dabos (2018) la satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX particularmente en dos campos:

- **Campo del comportamiento organizacional:** Emerge fundamentalmente de la relevancia de la satisfacción laboral para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación y el compromiso organizacional.
- **Campo de la psicología laboral:** Se desprende de la relevancia moral del fenómeno al constituirse como un determinante del bienestar del individuo, tanto desde el punto de vista de su salud física como mental.

## 2.10. ESTABILIDAD LABORAL

Guachamin (2017) señala que la estabilidad en el empleo, es un concepto que está íntimamente relacionado con el principio de duración de las relaciones laborales, es decir, la permanencia del trabajador en el puesto que desempeña, entonces, puede entenderse como el Derecho que adquiere el empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral. Por otra parte, Marín (2015) indica que la estabilidad es uno de los elementos de la relación de trabajo, que se suma a la prestación de servicios, a la remuneración y a la dependencia o subordinación; al encontrarse el sujeto que labora en circunstancias que definen su permanencia en el servicio, sea en el sector público o privado.

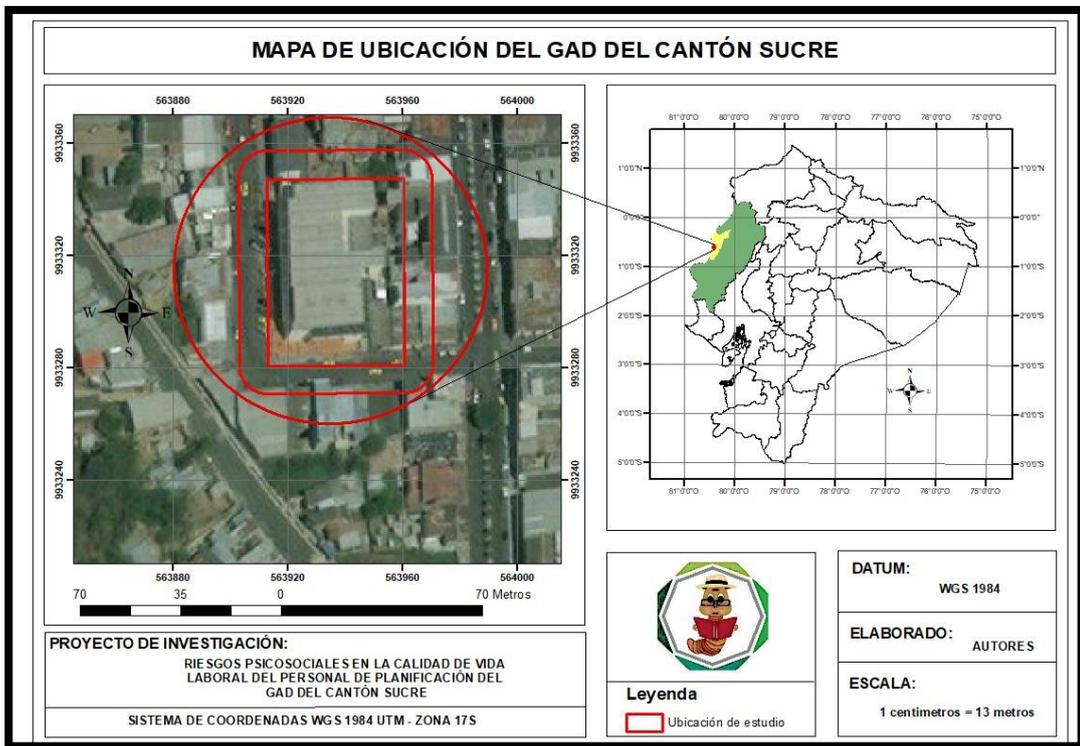
# CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

## 3.1. UBICACIÓN

La investigación se realizó en el departamento de Planificación del GAD del cantón Sucre, provincia de Manabí, ubicada en las coordenadas 563925.58 E y 9933327.93 S. Cabe recalcar que actualmente el GAD del cantón Sucre está ubicado en el mercado de Bahía de Caráquez, por motivos de reconstrucción del municipio.

Figura 3.1.

Mapa de ubicación del GAD del cantón Sucre



## 3.2. DURACIÓN

La investigación tuvo una duración de 9 meses contabilizados a partir de la aprobación de la planificación del trabajo de unidad de integración curricular.

### **3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación fue de tipo descriptiva no experimental-cuantitativa, teniendo como finalidad conocer la situación actual del departamento de Planificación del GAD de Sucre, y describir la analogía que puede existir entre las actividades laborales y la presencia de algún tipo de riesgo psicosocial en el personal del departamento de planificación, con el fin de proponer la realización de un programa de prevención de riesgos psicosociales.

### **3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS**

Para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación se desarrollaron los siguientes métodos y técnicas:

#### **3.4.1. MÉTODOS**

##### **3.4.1.1. MÉTODO DEDUCTIVO**

Es una estrategia de razonamiento empleado para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios (Palacios, 2019). Mediante este método se obtuvo un resultado sobre los riesgos psicosociales que se presentaron en los empleados, con el fin de buscar medidas para evitarlos usando la lógica.

##### **3.4.1.2. MÉTODO BIBLIOGRÁFICO**

Es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información en torno a un determinado tema, es conducente a la construcción de conocimientos. Utiliza como una fuente primaria, el documento escrito en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales (Rizo, 2015). Por medio de este método se realizó la búsqueda de información relevante, a través de fuentes secundarias, como libros, páginas web, tesis, artículos científicos y demás información necesaria para proceder a la búsqueda, permitiendo que esta investigación tenga credibilidad.

### **3.4.1.3. MÉTODO CUANTITATIVO**

Es aquel conjunto de estrategias que permiten obtener y procesar la información a través de estadísticas y técnicas formales numéricas que se enmarcan dentro de una relación causa efecto (Amaya, 2020). Mediante este método se identificaron y ponderaron los riesgos psicosociales presentes en el personal de Planificación del GAD del cantón Sucre.

### **3.4.2. TÉCNICAS**

#### **3.4.2.1. ENCUESTA**

Según Santiago (2017) una encuesta está constituida por una serie de preguntas que están dirigidas a una porción representativa de una población, y tiene como finalidad averiguar estados de opinión, actitudes o comportamientos de las personas ante asuntos específicos. Las encuestas se las realizaron al personal del departamento de Planificación del GAD del cantón Sucre, las cuales permitieron analizar e identificar qué tipos de riesgos psicosociales se presentan en las diferentes actividades que realizan los empleados de la institución.

#### **3.4.2.2. ENTREVISTA**

Quispe y Sánchez (2011) mencionan que la entrevista se define como un instrumento técnico el cual consiste en la comunicación verbal entre el entrevistador y entrevistado con el fin de obtener datos. Debe ser previamente diseñada en función al tema de estudio y planteada por el entrevistador. La entrevista se realizó al Arq. Daniel Humberto Ferrín Sornoza, actual director de Planificación del GAD de Sucre para lograr obtener información y el reconocimiento del sitio donde se efectúan las actividades laborales.

#### **3.4.2.3. OBSERVACIÓN DIRECTA**

Barranco y Hernández (2016) indican que la observación directa es el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar. Esta técnica permitió la recolección de los datos una vez aplicada la metodología, para

relacionar, comparar y verificar que tan ciertos son con la realidad. También se la aplicó para poder evaluar el comportamiento de los empleados respecto a la calidad de vida laboral en función de sus actividades.

#### 3.4.2.4. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Es una disciplina que se encarga de recoger, almacenar, ordenar, realizar tablas o gráficos y calcular parámetros básicos sobre un conjunto de datos (López, 2020), esta técnica se utilizó con la intención de representar de una mejor manera la información obtenida de las encuestas o cuestionarios sobre la medición de los riesgos psicosociales y de la correlación de Pearson, con el fin de conocer si existe una asociación entre variables, los mismos que fueron interpretados mediante gráficos obtenidos de Excel.

#### 3.4.2.5. CHECKLIST

Según Morán y Ramos (2018) el *Checklist* o la lista de Chequeo es una herramienta de calidad que se utiliza para el control de los procesos en una empresa o institución en el momento, es decir en el tiempo real. Generalmente se trata de una tabla donde se puede registrar, analizar y presentar resultados de una manera sencilla. La lista de chequeo se aplicó en el GAD del cantón Sucre, con la finalidad de recopilar información acerca del cumplimiento de la normativa vigente.

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

El departamento de Planificación del GAD de Sucre se encuentra dividido en jefaturas de la siguiente manera:

**Tabla 3.1.**

*Jefaturas del Departamento de Planificación*

<b>Jefaturas</b>	<b>N. De empleados</b>
Planificación Territorial	5
Avalúos y Catastros	3
Tránsito y Seguridad vial	5
Comisaria	3
Estudios y Proyectos	4

---

Total	20
-------	----

---

### **3.6. VARIABLES**

#### **3.6.1. VARIABLE DEPENDIENTE**

Calidad de vida laboral

#### **3.6.2. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Riesgos psicosociales

### **3.7. PROCEDIMIENTOS**

El procedimiento se realizó a través de las siguientes fases:

#### **3.7.1. FASE I. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE**

##### **3.7.1.1. ACTIVIDAD 1.1. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Se realizaron visitas periódicas y se aplicó una entrevista (Anexo 1) al Arq. Daniel Humberto Ferrín Sornoza, actual director de Planificación del GAD de Sucre, con el fin de obtener información de la situación actual laboral y el reconocimiento de donde se efectúan las actividades laborales, además se realizó un organigrama para conocer la estructura de la institución.

##### **3.7.1.2. ACTIVIDAD 1.2. REVISIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE**

En esta actividad se realizó un análisis de las leyes, normas y reglamentos legales que son establecidas en la constitución, en los decretos, acuerdos ministeriales, entre otros. Todo esto se efectuó a través de una lista de chequeo que contiene los principales artículos de la ley referente a este tema en el país. Ver lista de chequeo (Anexo 2).

#### **3.7.2. FASE II. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN EL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

##### **3.7.2.1. ACTIVIDAD 2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

Esta actividad contó con la ejecución de un flujograma para determinar los procesos que se realizan en el departamento de planificación del GAD del cantón Sucre, además los procesos que cada jefatura ejecutan, con el fin de identificar a qué riesgos están expuestos los trabajadores de dicho departamento.

### 3.7.2.2. ACTIVIDAD 2.2. MEDICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Se empleó un cuestionario siguiendo los pasos de la guía de evaluación de riesgos psicosocial (2018) que está normado en el Ministerio del Trabajo de Ecuador, para poder medir los riesgos psicosociales presentes en las diferentes actividades que realizan los trabajadores de la empresa. Este cuestionario se lo aplicó individualmente y contó con varios ítems (Anexo 3). Una vez llenado los diferentes ítems del cuestionario, se procedió a estimar los resultados, con el fin de identificar si el riesgo era bajo, medio o alto, así mismo se calculó su resultado global (Anexo 4). En la siguiente tabla 3.2, se establecen las visitas a las diferentes jefaturas del departamento de Planificación del GAD de Sucre:

**Tabla 3.2.**

*Visitas a Jefaturas del Departamento de Planificación del GAD de Sucre.*

Jefaturas	Semana/Mes/Año
Planificación territorial Avalúos y catastros	Primera semana de abril del 2021
Tránsito y seguridad vial Comisaría Estudios y proyectos	Segunda semana de abril del 2021

### 3.7.2.3. ACTIVIDAD 2.3. VALORACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Se procedió a la valoración de la clasificación de los riesgos, para poder estimar si el riesgo tiene un impacto potencial mínimo, moderado o alto sobre los trabajadores del departamento de planificación del GAD del cantón Sucre (Tabla 3.3).

**Tabla 3.3.**

*Lineamientos para el Análisis e Interpretación de los Riesgos de Impactos por Seguridad y Salud.*

Rangos
--------

Bajo	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga
Medio	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se apliquen las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Alto	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Fuente: Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).

#### 3.7.2.4. ACTIVIDAD 2.4. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE PEARSON

En esta actividad se realizó un análisis de correlación entre dos variables, para determinar si el cambio de una variable está acompañado por el cambio en la otra, con el fin de indicar el grado de asociación que tienen dichas variables.

Según Ferrero y López (2020) para aclarar la correlación el signo indica la dirección de la relación:

- Un valor positivo (+) indica una relación directa o positiva, es decir a medida que aumenta una variable aumenta la otra variable.
- Un valor negativo (-) indica una relación negativa o inversa, es decir a medida que aumenta el valor de una variable disminuye el valor de la otra variable.

Asimismo, para la interpretación de los valores obtenidos se destaca lo siguiente:

- 1 a 0,50 o -1 a -0,50 ----- Fuerte
- 0,49 a 0,30 o -0,49 a -0,30 ----- Moderada
- < 0,29 o < - 0,29 ----- Débil.

#### 3.7.3. FASE III. ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA FOMENTO DE UNA CULTURA NO DISCRIMINATORIA Y DE IGUALDAD DE

## **OPORTUNIDADES EN EL ÁREA DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE**

### **3.7.3.1. ACTIVIDAD 3.1. PREPARACIÓN Y ENTREGA DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Para la preparación del programa de prevención de riesgos psicosociales, se tomó como base la valoración de los riesgos que consiguieron mayor ponderación en la afectación de los empleados en sus distintas actividades, con el fin de poder minimizar, reducir y corregir dichos riesgos presentes en la institución, a través de una serie de acciones correctivas y preventivas plasmadas. A continuación se muestra la estructura del programa (Anexo 5).

- Objetivo general
- Objetivo específico
- Actividades
- Numerador y denominador del indicador
- Porcentaje de cumplimiento
- Medio de verificación a solicitar por las actividades de control
- Programación anual
- Actividades pendientes / observaciones

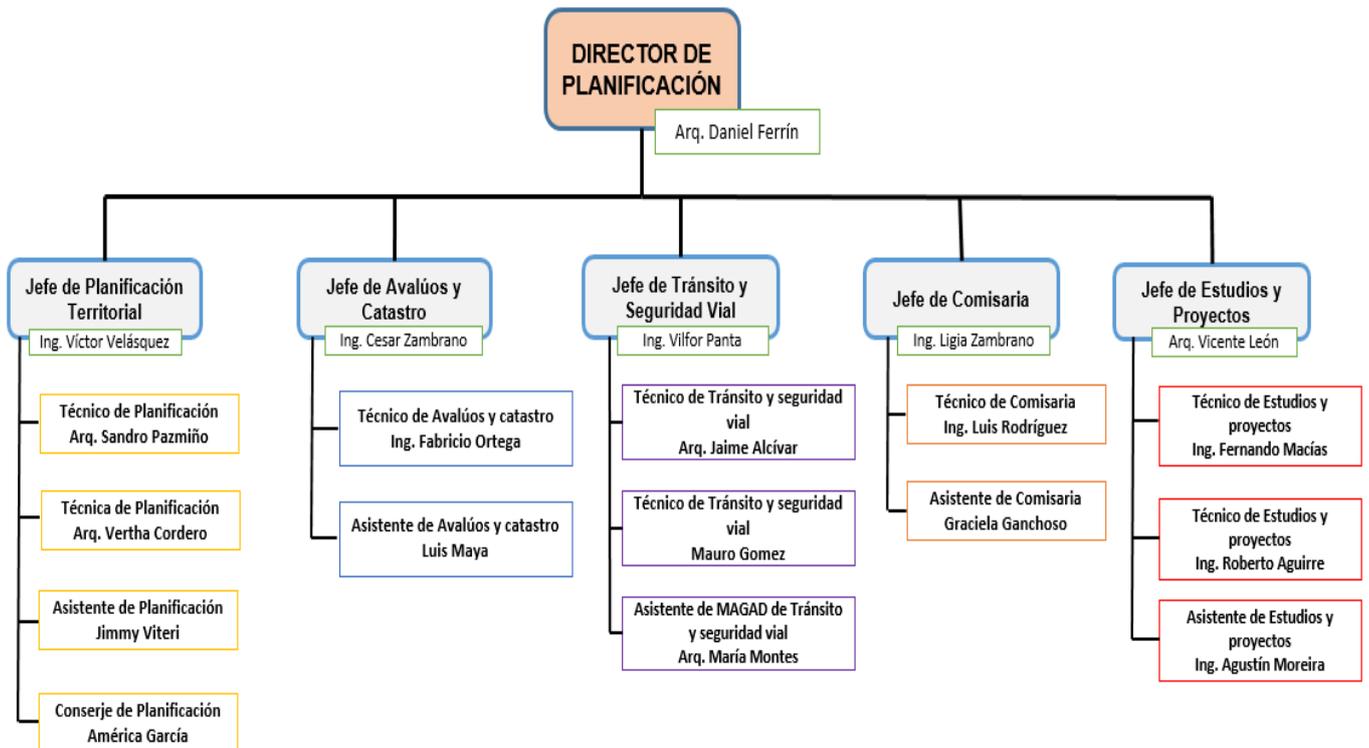
# CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN DEL GAD DEL CANTÓN SUCRE

La aplicación de la entrevista y la realización del organigrama estructural dieron a conocer los siguientes resultados:

Figura 4.1.

*Organigrama Estructural del Departamento de Planificación.*



El departamento de Planificación cuenta con un número de 20 trabajadores, los cuales están distribuidos en 5 jefaturas de trabajo de la siguiente forma: Planificación Territorial cuenta con 5 trabajadores, Avalúos y Catastros con 3 trabajadores, Tránsito y Seguridad vial con 5 trabajadores, Comisaría con 3 trabajadores, y Estudios y Proyectos con 4 trabajadores (tabla 4.1.). Los horarios de trabajo establecidos son de lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 pm y de 13:00 pm a 17:00 pm, con una hora intermedia destinada para el almuerzo. El personal ha sido capacitado en lo que se refiere a los aspectos de seguridad que requiere su empleo, pero no cuentan con un área propia destinada para primeros auxilios, sino que la institución del GAD del cantón Sucre dispone de una instalación donde

todos los departamentos se hacen atender ante cualquier emergencia que surja durante los días laborales en las diferentes actividades. Finalmente es importante señalar que actualmente el departamento de Planificación no cuenta con un programa de prevención de riesgo psicosocial, por lo que se considera necesario que se apliquen medidas de prevención para mantener una buena calidad de vida laboral de los trabajadores.

**Tabla 4.1.**

*Número de Trabajadores en el Departamento de Planificación*

Jefaturas	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Planificación Territorial	3	2	5
Avalúos y Catastros	3	0	3
Tránsito y Seguridad vial	3	2	5
Comisaría	3	0	3
Estudios y Proyectos	3	1	4
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>

La ejecución de la lista de chequeo del cumplimiento y no cumplimiento de las normativas vigentes dio como resultado lo siguiente:

**Tabla 4.2.**

*Revisión de la Normativa Vigente*

Documento legal	Artículo	Ítem	Cumple	No cumple
<b>Constitución de Ecuador de 2008</b>	Art.33	¿Garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado?	X	
	Art.66	¿Se reconoce y garantiza el derecho a la libertad de trabajo, nadie es obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso?	X	
<b>Código de trabajo</b>	Art.47	¿La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales?	X	
	Art. 69	¿Todo trabajador goza anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborales?	X	

	Art. 79	¿Cualquier trabajo es remunerado, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, ¿la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración?	X
	Art. 430	¿Cuenta con asistencia médica y farmacéutica para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores?	X
	Art. 9	¿Cuenta con el programa de prevención de riesgos psicosociales, para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?	X
<b>Acuerdo Ministerial 082.</b>	Art. 10	¿EL empleador efectúa el registro, aprobación, notificación y reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?	X
<b>Acuerdo Ministerial 135.</b>	Art. 5	¿Propone métodos para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo?	X
<b>Resolución 957</b>	Art. 11	¿Adopta las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad?	X
<b>Decreto Ejecutivo 2393.</b>	Art. 160	¿Todas las salidas estarán debidamente señalizadas y se mantienen en perfecto estado de conservación y libres de obstáculos que impidan su utilización?	X
	Art. 161	¿Dota de salidas o sistemas de evacuación de emergencia?	X
<b>NTE INEN-ISO 3864-1</b>	Art.1	¿Cuenta con las debidas señalizaciones e indicaciones de seguridad con fines de prevenir accidentes, protección contra incendios, información sobre riesgos a la salud y evacuación de emergencia?	X
<b>Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios.</b>	Art. 17	¿Las puertas poseen la debida señalización de funcionamiento y operatividad?	X
<b>Reglamento General a la LOSEP</b>	Art. 228	¿Cuenta con un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores?	X
<b>Decisión 584</b>	Art.11	¿Se toman medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales? Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.	X

La tabla 4.2 muestra que un 62% de las normativas vigentes del Ecuador se cumplen, mientras que al 38% no se les da cumplimiento, según lo establecido en

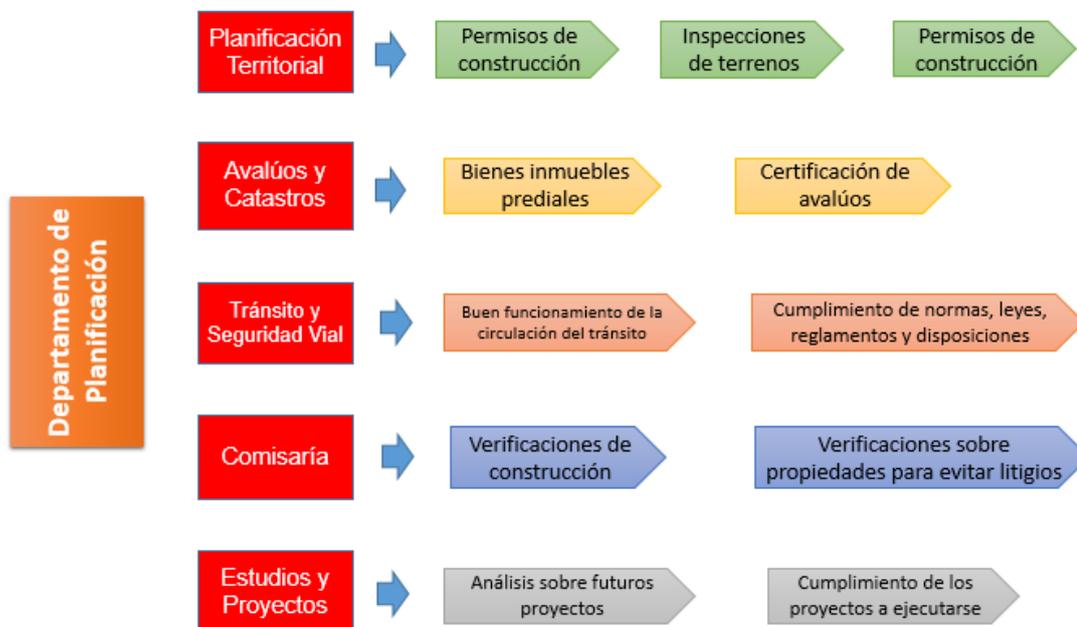
el Acuerdo Ministerial 082 Art. 9 y en el Acuerdo Ministerial 135 Art. 10, ya que la institución no cuenta con el certificado de registro de la planificación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Considerando la Decisión 584 Art.11, la Resolución 957 Art 5 y el Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2 no se cumplen puesto que no existen metodologías, métodos o normas técnicas para la evaluación y control de los riesgos. De acuerdo con la Constitución de la República, se reconoce y garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad remuneraciones y retribuciones justas sin discriminación y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. De igual manera acorde al Decreto ejecutivo 2393 y la NTE INEN-ISO 3864-1, cuenta con las debidas señalizaciones que orientan la fácil evacuación del recinto laboral en caso de presentarse una emergencia.

#### **4.2. DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN EL PERSONAL DE PLANIFICACIÓN PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La realización del flujograma permitió la identificación de los riesgos psicosociales en los diferentes procesos de los trabajadores en sus actividades diarias.

Figura 4.2.

Flujograma del Departamento de Planificación del GAD del Cantón Sucre.



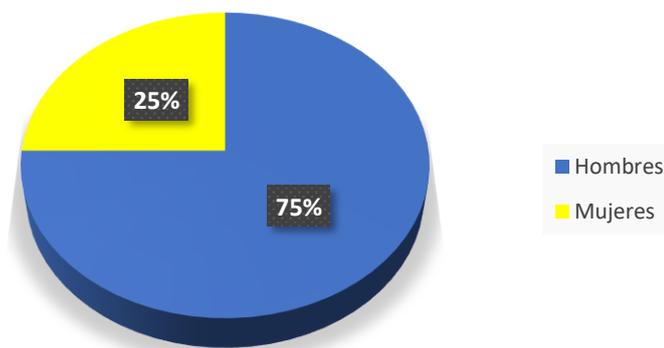
Los riesgos psicosociales más importante a los que están expuestos los trabajadores, son los siguientes: estrés laboral, envejecimiento de la población laboral activa, acoso laboral o psicológico, agresiones, insultos, amenazas, conflicto entre la vida laboral y personal y la inseguridad contractual, Monte (2012) concuerda en que los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, produciendo estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, dermatológicas y mentales, generalmente son consecuencias de malas condiciones de trabajo, concretamente de una carencia organización del trabajo.

Los resultados obtenidos en la medición de los riesgos psicosociales se muestran a continuación:

- **Sexo**

**Figura 4.3.**

*Sexo del Personal.*

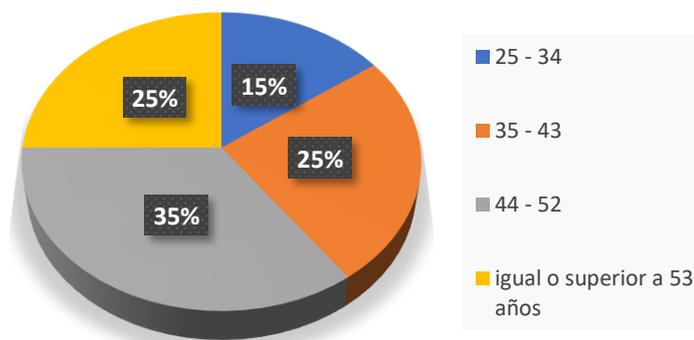


Se puede observar en la figura 4.3, que de los 20 encuestados, 15 son del género masculino que representan el 75% y 5 son del género femenino que representan al 25% restante, es decir, existe una mayor proporción de personal masculino que femenino en el departamento de Planificación del GAD del cantón Sucre.

- **Edad de los encuestados**

**Figura 4.4.**

*Edad del Personal.*

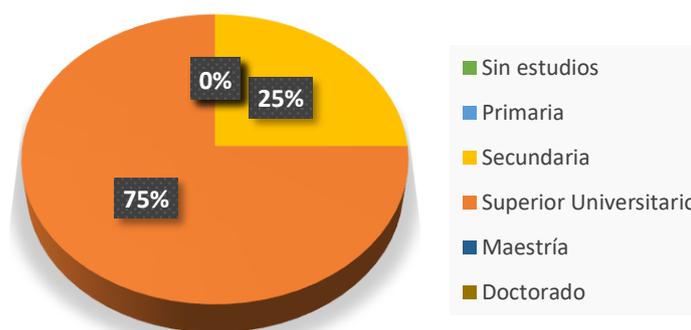


Como muestra la figura 4.4, el rango de las edades se segmentó en 4 partes que son: de 25 a 34 años con un 15% que equivale a 3 personas, de 35 a 43 años y de igual o superior a 53 años, ambos con valores del 25% que equivale a 5 personas por cada grupo y con un 35% que equivale a 7 personas de 44 a 52 años.

- **Nivel de instrucción**

**Figura 4.5.**

*Nivel de Instrucción del Personal de Planificación del GAD Sucre.*



Como se puede observar en la figura 4.5, el nivel de instrucción del personal del departamento de Planificación del GAD del cantón Sucre, obtuvo un 0% en los niveles sin estudios, primaria, maestría y doctorado, mientras que un 25% que equivale a 5 personas en el nivel de secundaria y con un 75% que equivale a 15 personas pertenecen al nivel de superior universitario.

A continuación, se midieron los riesgos por jefaturas o áreas de trabajos:

- **Planificación Territorial**

**Tabla 4.3.**

*Medición de los Riesgos en la Jefatura de Planificación Territorial.*

Resultado por Dimensiones	Puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	21	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	21	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	17	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	18	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	83	73 a 96	49 a 72	24 a 48

En la jefatura de Planificación Territorial la mayoría de las dimensiones obtuvieron un puntaje dentro del rango en los riesgos bajos, la única dimensión que se

encontró en rangos de riesgos medios fue carga y ritmo de trabajo con un puntaje de 12. Por lo que, Rubio *et al.* (2010) aluden que estar expuesto a condiciones de carga y ritmo de trabajo inadecuado puede producir importantes problemas de salud en los trabajadores. De la misma manera, Encalada *et al.* (2007) mencionan que, en determinados puestos de trabajo, este riesgo psicosocial puede originar en los trabajadores sentimientos de ansiedad y estrés que se manifiestan en forma de agotamiento tanto físico como psicológico. Los resultados en los riesgos bajos se dieron porque en el cuestionario en sus diferentes dimensiones los encuestados estuvieron completamente y parcialmente de acuerdo con los ítems, mientras que el riesgo medio se obtuvo porque estuvieron parcialmente de acuerdo y poco de acuerdo con los ítems del cuestionario (tabla 4.3).

- **Avalúos y Catastros**

**Tabla 4.4.**

*Medición de los Riesgos en la Jefatura de Avalúos y Catastros.*

Resultado por Dimensiones	Puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	20	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	15	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	14	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	72	73 a 96	49 a 72	24 a 48

La mayoría de las dimensiones en la jefatura de Avalúos y Catastros presentaron riesgos medios, esto se debe a que los trabajadores respondieron en las diferentes dimensiones que estaban parcialmente de acuerdo y poco de acuerdo. Por lo tanto, Morales (2016) señala que, cuando en un ámbito laboral se presentan estos tipos de escenarios, su causa principal es el exceso de trabajo. El mismo autor destaca que todo esto puede provocar un daño psicológico que repercute en el entorno social del trabajador, llevando al aislamiento y depresión severa, lo cual no permitirá un rendimiento correcto en su ambiente de trabajo. Cabe recalcar que en esta área también se obtuvieron niveles de riesgos bajos, en las dimensiones de liderazgo y

organización de trabajo (tabla 4.4), lo que indica que la empresa no se encuentra en un ritmo de trabajo totalmente negativo y sus efectos en la salud ocupacional pueden ser evitados a través de monitoreos periódicos.

- **Tránsito y Seguridad Vial**

**Tabla 4.5.**

*Medición de los Riesgos en la Jefatura de Tránsito y Seguridad Vial.*

Resultado por Dimensiones	Puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	22	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	15	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	21	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	15	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	18	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	86	73 a 96	49 a 72	24 a 48

En la jefatura de Tránsito y Seguridad Vial, se registraron en casi todas las dimensiones riesgos bajos (tabla 4.5), debido a que el personal en su mayoría expresó que estaba completamente y parcialmente satisfecho con cada uno de los ítems evaluados, sin embargo, la dimensión de recuperación presentó un nivel de riesgo medio, esto se debe a que el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental, no es el idóneo, lo cual no permite a los trabajadores responder de la mejor manera en los horarios laborales (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2012). De este modo Gil (2012) señala que varios son los estudios realizados que permiten decir que los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias, incluyendo el estrés laboral, suponen un coste económico y social importante en las empresas, hasta el punto de que la dimensión de este problema se puede considerar una cuestión de salud pública. Por lo que es importante aplicar medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada.

- **Comisaría**

**Tabla 4.6.**

*Medición de los Riesgos en la Jefatura de Comisaría.*

Resultado por Dimensiones	Puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	15	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	22	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	11	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	19	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	17	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	14	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	82	73 a 96	49 a 72	24 a 48

En la jefatura de Comisaría se registró en mayor parte riesgos de niveles bajos, pero también se detectaron dos dimensiones con riesgos medios, las cuales fueron: margen de acción y control y soporte y apoyo (tabla 4.6). Esto revela que los empleados no participan en su totalidad en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2012). Morales (2016) indica que la deficiente comunicación en las empresas produce conflictos en el desempeño entre los trabajadores, la comunicación es de vital importancia para el bienestar de los mismos, ya que permite mejorar el trabajo en equipo cumpliendo los objetivos personales dentro de los trabajadores, la misión y visión de la institución.

- **Estudios y Proyectos**

**Tabla 4.7.**

*Medición de los Riesgos en la Jefatura de Estudios y Proyectos.*

Resultado por Dimensiones	Puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	19	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	21	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	20	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	20	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Otros puntos importantes	87	73 a 96	49 a 72	24 a 48
--------------------------	----	---------	---------	---------

En la jefatura de Estudios y Proyectos, todas las dimensiones estuvieron dentro del rango de riesgo bajos, esto se dio ya que la mayoría de los empleados se encuentran completamente satisfechos en su área de trabajo (tabla 4.7). En un estudio realizado por Castañeda *et al.* (2017) establecen que el trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la empresa y el bienestar de sus empleados, debido a que uno depende del otro. De la misma manera Rodríguez (2016) indica que un ambiente de trabajo sano y seguro permite a sus empleados gozar de salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los mismos.

- **Departamento de Planificación del GAD del cantón Sucre**

**Tabla 4.8.**

*Medición de los Riesgos en el Departamento de Planificación.*

Resultado por Dimensiones	Puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	20	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	20	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	17	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	17	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	82	73 a 96	49 a 72	24 a 48

El departamento de Planificación, obtuvo un puntaje dentro del rango de los riesgos bajos en todas las dimensiones, por lo que no se presentaron riesgos medios ni altos (tabla 4.8), por otro lado, Robalino (2020) menciona en su investigación que los trabajadores de un supermercado obtuvieron riesgos bajos y altos dentro de las dimensiones, generalmente dado por las exigencias psicológicas y trabajos activos.

- **Resultado global de las jefaturas de trabajo y el departamento de Planificación**

**Tabla 4.9.**

*Medición Global de las Jefaturas de Trabajo y el Departamento de Planificación*

Resultado Global (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Planificación Territorial	199	175 a 232	117 a 174	58 a 116
Avalúos y Catastros	175	175 a 232	117 a 174	58 a 116
Tránsito y Seguridad Vial	203	175 a 232	117 a 174	58 a 116
Comisaría	194	175 a 232	117 a 174	58 a 116
Estudios y Proyectos	208	175 a 232	117 a 174	58 a 116
Departamento de Planificación	195	175 a 232	117 a 174	58 a 116

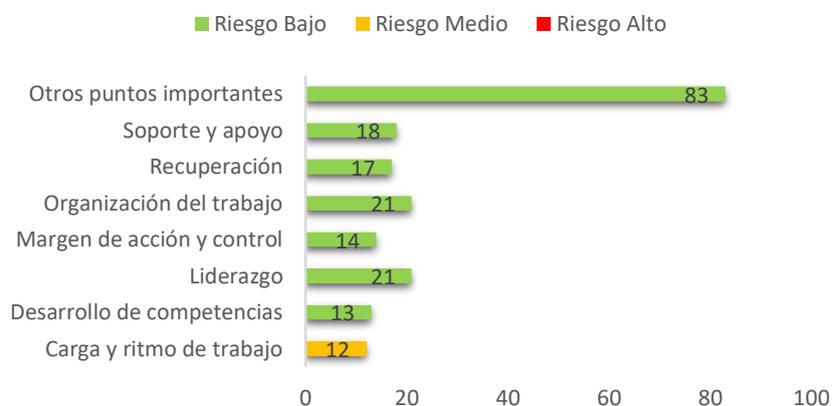
El resultado global de la sumatoria de los puntajes de todas las dimensiones por áreas o jefaturas de trabajo, permitió conocer que éstas se encuentran dentro de la clasificación de riesgo bajo, mientras que el departamento de Planificación también se encuentra dentro de la clasificación de riesgos bajo (tabla 4.9).

Los resultados obtenidos de la valoración se la realizaron en base a los lineamientos para el análisis e interpretación de los riesgos (tabla 3.3):

- **Planificación Territorial**

**Figura 4.6.**

*Valoración de los Riesgos en la Jefatura de Planificación Territorial.*



En el área o jefatura de Planificación Territorial sus dimensiones se clasificaron en riesgo bajo y medio. La única dimensión que clasificó como riesgo medio fue carga y ritmo de trabajo (gráfico 4.4), este riesgo implica un impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, por lo que puede causar efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales, los encuestados en los ítems mencionaron que las actividades o responsabilidades que les fueron asignadas les causaban estrés, para la confederación de empresarios de Málaga (CE, 2013) el estrés es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente situación de no poder hacer frente a la situación y esto puede marcar consecuencias para la salud, provocar el agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o amenazas en el trabajo.

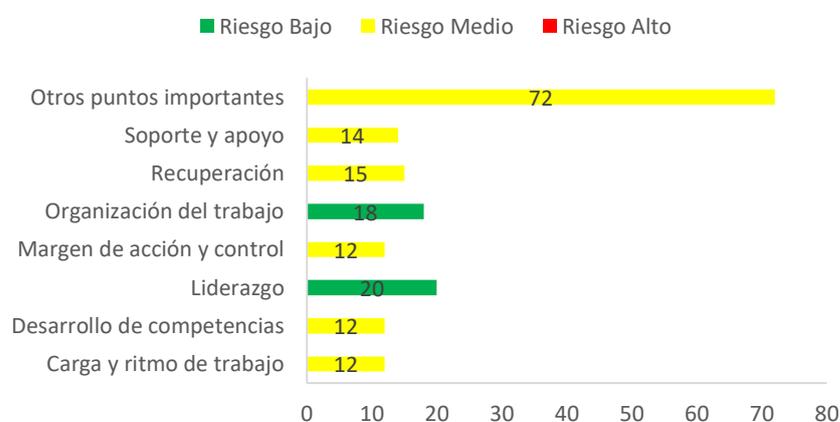
Las restantes dimensiones se clasificaron en riesgo bajo (figura 4.6), esto quiere decir que tienen un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud de los trabajadores; y no generan a corto plazo efectos nocivos. Los encuestados recalcaron que no poseen un buen ámbito laboral en sus instalaciones, según Salamanca, Pérez e Infante (2019) indican que es de gran importancia velar y garantizar un ambiente laboral con condiciones que no atenten contra la integridad de los trabajadores, que no genere repercusiones negativas para la salud física y mental de las personas, representa un papel vital e importante en las organizaciones, generando así un mejor sitio de trabajo.

En la tabla 4.11, se muestran las medidas que se aplican para la salud y seguridad de los trabajadores, conforme a la clasificación de los riesgos identificados.

- **Avalúos y Catastros**

**Figura 4.7.**

*Valoración de los Riesgos en la Jefatura de Avalúos y Catastros.*



En la jefatura de Avalúos y Catastros, las dimensiones de organización del trabajo y liderazgo se clasificaron en riesgo bajo (figura 4.7), debido a que los encuestados estuvieron de acuerdo con el ítem de que su jefe brinda apoyo, respeto, establece metas, brinda suficientes lineamientos para el desempeño del trabajo, informa de la gestión y logros de la empresa, generalmente este riesgo produce un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud de los trabajadores y no genera a corto plazo efectos nocivos, así mismo para Martínez y Cremades (2012) el liderazgo puede mejorar el desempeño de la seguridad mediante la articulación estratégica de la misión con nuevos y más competitivos escenarios de la empresa, la motivación de su equipo de trabajo o pensar de forma autónoma en las mejores formas de impulsar la seguridad y potenciar la participación en las actividades de seguridad.

Las restantes dimensiones se clasificaron en riesgo medio (figura 4.7), debido a que los encuestados mencionaron que la sobrecarga y la infracarga se presentaba casi a menudo, debido a que no tenían suficiente tiempo para realizar todas las actividades que eran asignadas en la empresa, para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud (2018) menciona que se ha demostrado claramente que tanto sobrecarga como infracarga de trabajo pueden ser problemáticas, además se han

establecido la distinción entre la carga de trabajo cuantitativa y la cualitativa; la carga de trabajo cuantitativa se refiere a la cantidad de trabajo que se tiene que hacer, mientras que la cualitativa se refiere a la dificultad de dicho trabajo, entonces ambas dimensiones pueden implicar una sobrecarga cuantitativa y una infracarga cualitativa y esto puede constituir una amenaza tanto para la salud física como para la psicológica, también pueden reducir el autoestima e incrementar el consumo de tabaco.

Es necesario que se realice un monitoreo y se apliquen medidas de seguridad y prevención para los riesgos identificados en la jefatura de Avalúos y Catastros como se expresa en la figura 4.7

- **Tránsito y Seguridad Vial**

**Figura 4.8.**

*Valoración de los Riesgos en la Jefatura de Tránsito y Seguridad Vial.*



La mayoría de las dimensiones en la jefatura de Tránsito y Seguridad Vial, obtuvieron riesgo bajo (figura 4.8), este riesgo produce un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud de los trabajadores y no genera a corto plazo efectos nocivos. En las encuestas se pudo observar que en el trabajo se brinda ayuda técnica y administrativa, además de que posee una estructura y cultura organizativa, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) menciona que si no se lleva una cultura y estructura bien organizada, por ejemplo un mal jefe puede hacer que las personas se enfermen sometiéndose a estrés innecesario mediante una conducta impredecible, erosionando la autoestima y

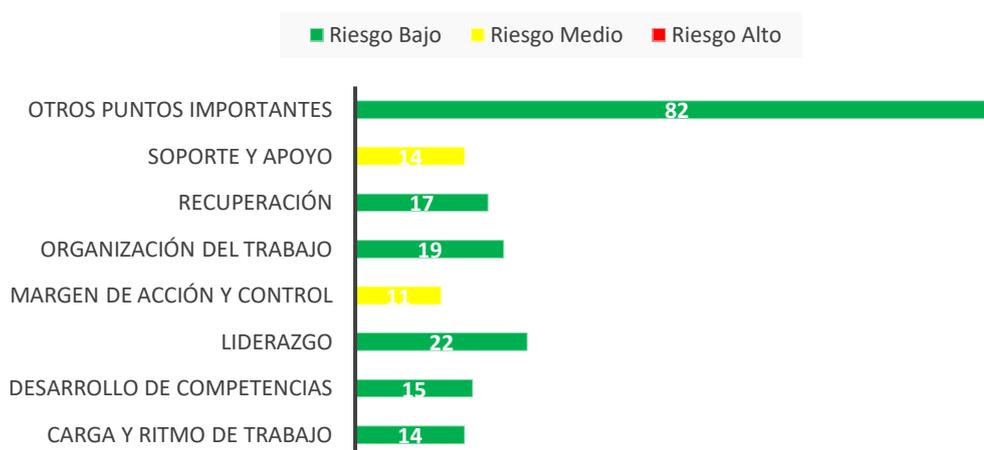
autoconfianza de los trabajadores, poniéndolos en situaciones de unos ganan-otros pierden o estimulándose demasiado o demasiado poco.

La dimensión de recuperación fue la única que se clasificó en riesgo medio (gráfico 4.6), dicho riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud de los trabajadores, causando afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. Este riesgo se originó porque el personal encuestado, no tenía suficiente energía para realizar otras actividades, ellos carecían de un agotamiento emocional. De acuerdo a Bresó *et al.* (2019) el llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome de estar quemado, es la respuesta que da un trabajador cuando percibe la diferencia existente entre sus propios ideales y la realidad de su vida laboral, Es una forma inadecuada de responder ante el estrés laboral crónico, presentando una serie de conductas y sentimientos negativos hacia la gente con la que el trabajador contacta a diario, así como la sensación de sentirse agotado emocionalmente.

- **Comisaría**

**Figura 4.9.**

*Valoración de los Riesgos en la Jefatura de Comisaría.*



En la jefatura de Comisaria de las 8 dimensiones evaluadas 6 obtuvieron una clasificación de riesgo bajo (figura 4.9), este riesgo produce un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud de los trabajadores y no genera a corto plazo efectos nocivos. Este resultado se dio porque en el cuestionario hubo más demanda

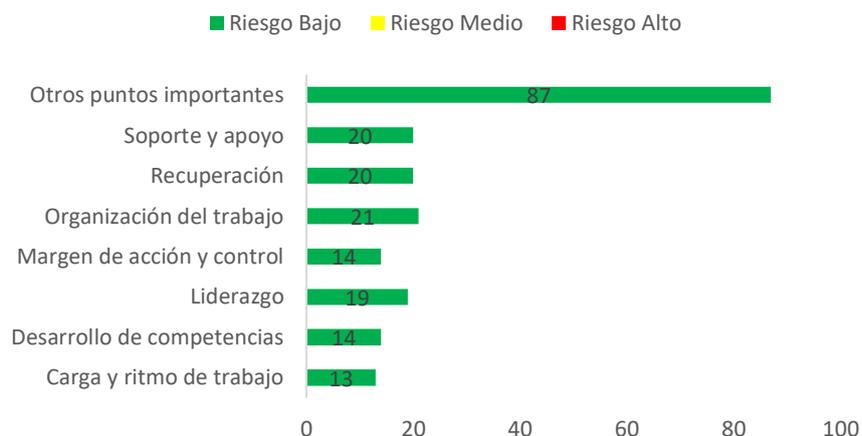
en el ítem de; se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de los conocimientos habilidades y destrezas, para Bermúdez (2015) la capacitación y el desarrollo son el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar los aprendizajes del personal y el desempeño organizacional. En tal sentido, constituyen un factor importante para que todos los colaboradores y responsables de la empresa aporten lo mejor para su productividad, buscando la eficiencia y con ella alcanzar niveles elevados de productividad.

Las dos dimensiones restantes soporte y apoyo y margen de acción y control, se clasificaron en riesgo medio (figura 4.9), este riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud de los trabajadores, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. Este impacto se produjo porque los encuestados en el trabajo mencionaron que hay poco compañerismo, colaboración y diálogo del equipo de trabajo. Según Ayoví (2019) las organizaciones no pueden prescindir del trabajo en equipo, ya que por medio de este se fomenta la unión y la transformación de una organización. El trabajo en equipo es un sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, el beneficio es favorable no solo para la organización sino también para el personal, debido a que genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiado a cada ámbito bien sea laboral o personal.

- **Estudios y Proyectos**

**Figura 4.10.**

*Valoración de los Riesgos en la Jefatura de Estudios y Proyectos.*



Las dimensiones de la jefatura de Estudios y Proyectos, estuvieron dentro del rango de la clasificación del riesgo bajo (figura 4.10). Este riesgo produce un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, pero estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, con el fin que las acciones vayan enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga. Fue la única jefatura que todas sus dimensiones se clasificaron en riesgo bajo.

Los encuestados manifestaron que en el trabajo se les permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía, por tal razón Linares (2020) menciona que al permanecer varias horas del día ya sea sentado o en la misma posición se desencadenan un sin fin de desórdenes en la salud, por lo que es importante realizar las pausas activas dentro de la jornada laboral, generando así espacios de descanso no mayor a 10 minutos. Esto presenta muchos beneficios ya que ayuda a disminuir los altos niveles de estrés y toda la acumulación que se genera por la sobrecarga en el trabajo y la acumulación de preocupaciones que se puede presentar.

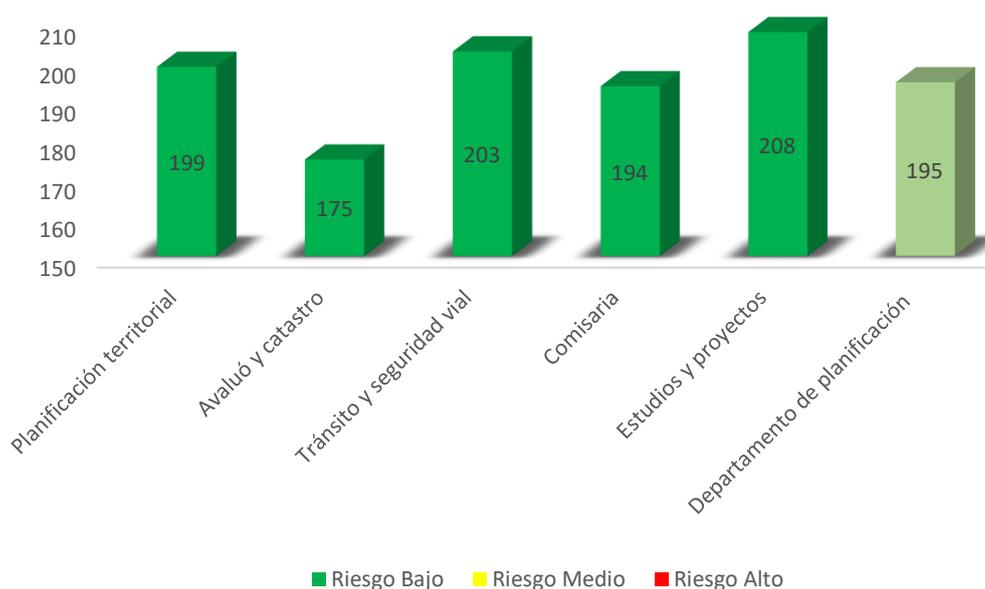
Hay que recalcar que esta área o jefatura es nueva en comparación con las demás, y a diferencias de las anteriores, cuenta con un personal más joven, mejor

capacitado, mejor organizado, posee una mejor administración y toman acciones en conjunto.

- **Resultado global de las jefaturas de trabajo y el departamento de Planificación**

Figura 4.11.

Valoración del Resultado Global de las Jefaturas de Trabajo y el Departamento de Planificación.

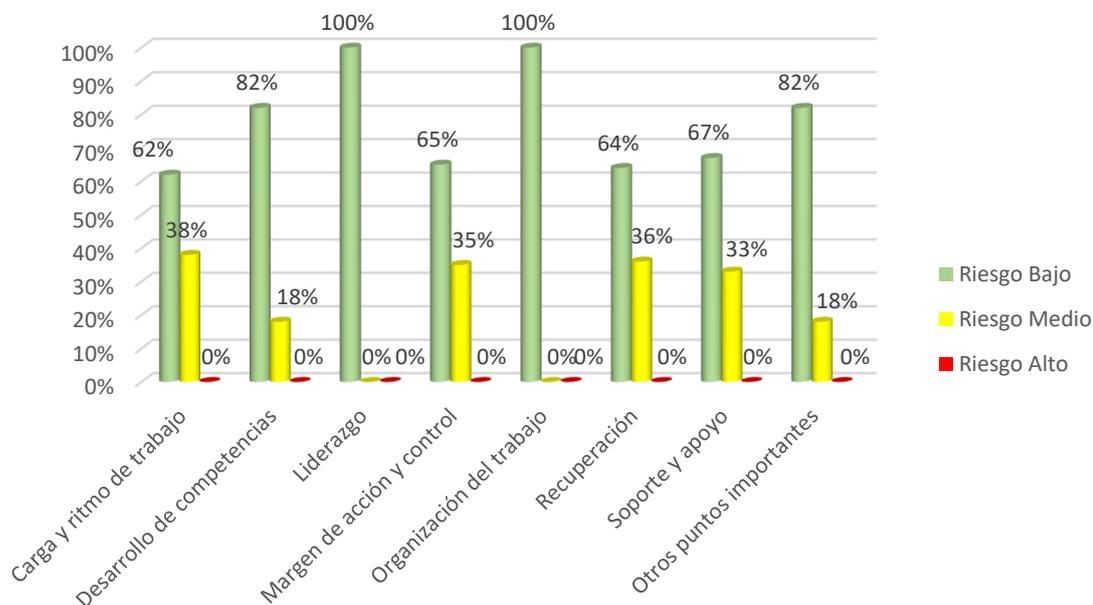


En el resultado global de las áreas o jefaturas de trabajo y el departamento de Planificación, todas las jefaturas estuvieron dentro del rango de la clasificación del riesgo bajo (figura 4.11). La jefatura de Avalúos y Catastros obtuvo la menor puntuación, esto es debido a que, de sus 8 dimensiones, 6 se clasificaron en riesgo medio y 2 en riesgo bajo. La jefatura de Estudios y Proyectos fue la mejor calificada, todas sus dimensiones estuvieron dentro de la clasificación de riesgo bajo, debido a que la mayor parte del personal estuvo completamente de acuerdo con los ítems del cuestionario y es una de las nuevas áreas que se implementó, mientras que el resultado global en el departamento de Planificación también estuvo dentro del rango de riesgo bajo, esto se debe a que sus jefaturas obtuvieron más riesgos bajos que medios.

- **Porcentaje global de las dimensiones en el departamento de Planificación del cantón Sucre**

**Figura 4.12.**

*Porcentaje Global de las Dimensiones en la Clasificación de los Riesgos en el Departamento de Planificación.*



La dimensión de carga y ritmo de trabajo presentó un 38% de riesgo medio que fue el porcentaje más elevado en comparación a las demás dimensiones, también se puede apreciar un 62 % de riesgo bajo y no se presentó riesgo alto (figura 4.12), estos resultados se dieron porque en el riesgo bajo hubo más demanda en el ítem “considero que son aceptable las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas” ya que el personal estaba completamente de acuerdo, mientras que en el riesgo medio se dio porque los encuestados estaban poco de acuerdo con el ítem de “las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés”. Un estudio realizado por Paspuel (2014) presentó un 37,5% en riesgo medio, dado por los encuestados que respondieron que algunas veces requerían tomar decisiones difíciles y rápidas en su trabajo, por lo que sería factible conocer los objetivos y metas de la organización para que se permita establecer un buen ritmo de trabajo y llegar al cumplimiento de los mismos.

Los riesgos bajos con mayor puntaje se dieron en las dimensiones de liderazgo y organización de trabajo con 100% ambos y no se presentaron riesgos medios ni altos (figura 4.12), en la dimensión de liderazgo el ítem más destacado fue “mi jefe

inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo”, gracias a que personal estaba completamente de acuerdo, en la dimensión de organización de trabajo el ítems más señalado fue “considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión”, en este ítem al igual que el anterior los encuestados estaban completamente de acuerdo. Paspuel (2014) en un estudio realizado indicó que los encuestados obtuvieron un 43,75% en riesgo bajo, dado a que logran siempre realizar su trabajo con tranquilidad y normalidad, por otra parte Robalino (2020) manifestó que se obtuvo un 50% en riesgo bajo, dado a que las personas encuestadas mencionaron que pocas veces le provocaban desgaste emocional, estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra una enfermedad ocupacional.

Se realizó el análisis de correlación de Pearson para comprobar si existe un grado de asociación entre las variables de edad del personal, género y nivel de instrucción con las dimensiones de liderazgo (riesgo bajo) y carga y ritmo de trabajo (riesgo medio).

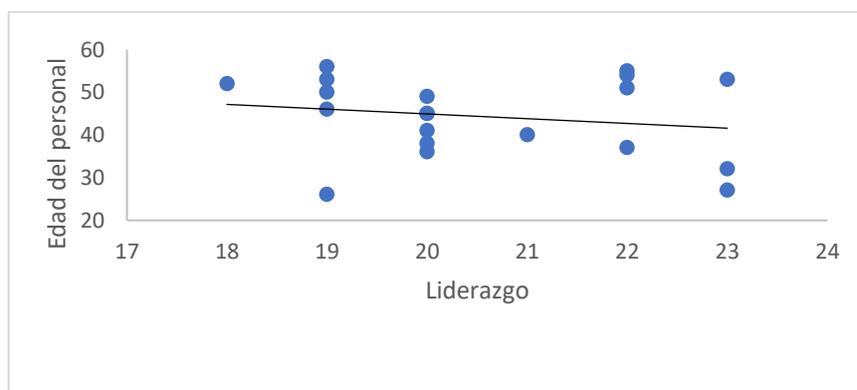
**Tabla 4.10.**

*Correlación entre la Edad del Personal y la Dimensión de Liderazgo.*

Variables		Edad del personal	Liderazgo
Edad del personal	Correlación de Pearson	1	-0,189
	Sig. (bilateral)		0,426
	N	20	20
Liderazgo	Correlación de Pearson	-0,189	1
	Sig. (bilateral)	0,426	
	N	20	20

**Figura 4.13.**

*Dispersión entre Edad del Personal y la Dimensión de Liderazgo.*



La correlación entre la edad del personal y la dimensión de liderazgo obtuvo un coeficiente de Pearson de -0,189, lo que indica una correlación negativa e inversa, es decir, que a medida que la edad del personal aumente, la dimensión de liderazgo (riesgo bajo) puede disminuir o viceversa. Esta correlación es débil al estar por debajo de - 0,29 como lo muestra la tabla 4.10. En la figura 4.13, se observó la recta de regresión que es negativa por el coeficiente de Pearson que arrojó un valor de - 0,189.

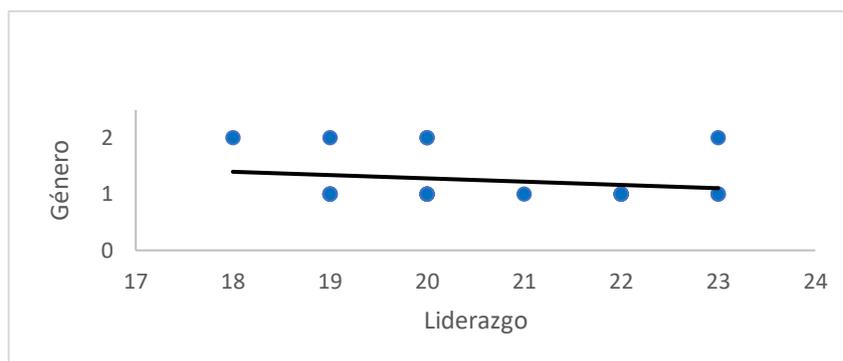
**Tabla 4.11.**

*Correlación entre el Género y la Dimensión de Liderazgo.*

	Variables	Género	Liderazgo
Género	Correlación de Pearson	1	-0,207
	Sig. (bilateral)		0,381
	N	20	20
Liderazgo	Correlación de Pearson	-0,207	1
	Sig. (bilateral)	0,381	
	N	20	20

**Figura 4.14.**

*Dispersión entre Género y la Dimensión de Liderazgo.*



En la tabla 4.11, se mostró la correlación entre la variable de género y la dimensión de liderazgo, donde se obtuvo un coeficiente de Pearson de  $-0,207$ , lo que indica una correlación negativa e inversa, es decir, a medida que aumenta la variable de género (ya sea hombre o mujer) disminuye la variable de liderazgo (riesgo bajo) o viceversa. Esta correlación es débil al estar por debajo de  $-0,29$ . En la figura 4.14, se reveló la recta de regresión que es negativa por el coeficiente de Pearson que lanzó un valor de  $-0,207$ .

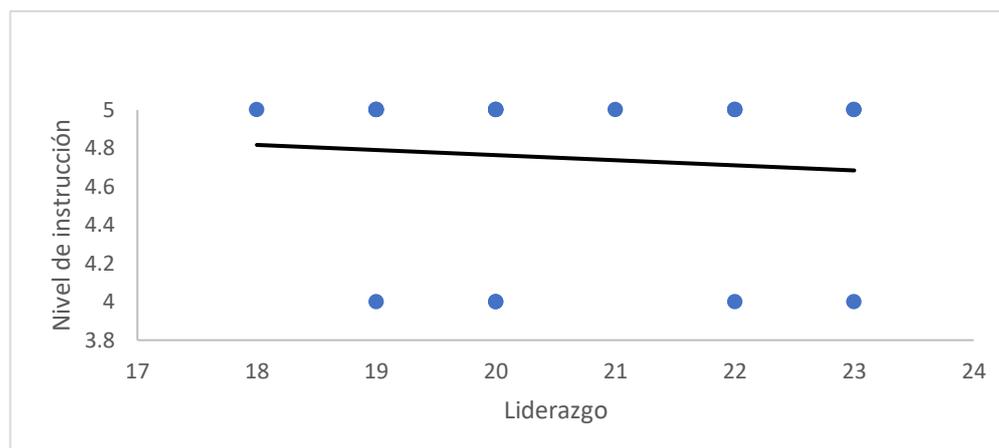
**Tabla 4.12.**

*Correlación entre el Nivel de Instrucción y la Dimensión de Liderazgo.*

	Variables	Nivel de instrucción	Liderazgo
Nivel de instrucción	Correlación de Pearson	1	-0,094
	Sig. (bilateral)		0,693
	N	20	20
Liderazgo	Correlación de Pearson	-0,094	1
	Sig. (bilateral)	0,693	
	N	20	20

**Figura 4.15.**

*Dispersión entre Nivel de Instrucción y la Dimensión de Liderazgo.*



La correlación entre la variable de nivel de instrucción y la dimensión de liderazgo, consiguió un coeficiente de Pearson de -0,094, lo que indica una correlación negativa o inversa, es decir, que a medida que el nivel de instrucción aumente (tenga un mejor nivel de instrucción), la dimensión de liderazgo (riesgo bajo) puede disminuir o viceversa. Esta correlación es débil al estar por debajo de - 0,29 (tabla 4.12). En la figura 4.15, se mostró que la recta de regresión es negativa por el coeficiente de Pearson que dio un valor de -,094.

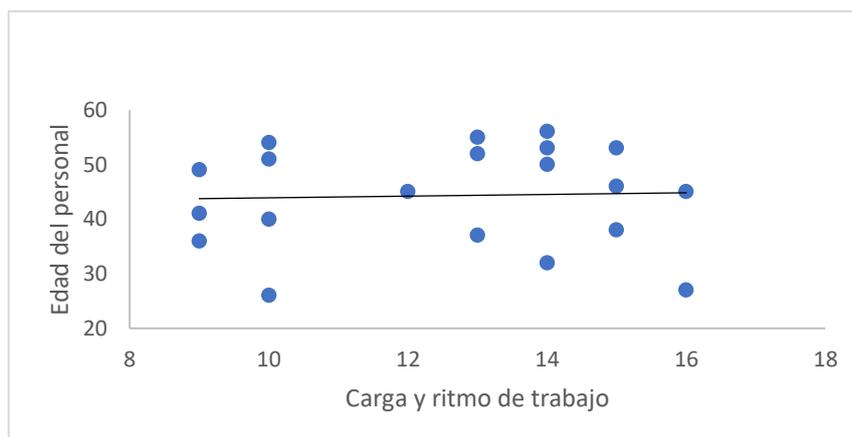
**Tabla 4.13.**

*Correlación entre la Edad del Personal y la Dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo.*

Variables	Edad del personal	Carga y ritmo de trabajo
Edad del personal	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,041
	N	20
Carga y ritmo de trabajo	Correlación de Pearson	0,041
	Sig. (bilateral)	0,864
	N	20

**Figura 4.16.**

*Dispersión entre Edad del Personal y la Dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo.*



En la tabla 4.13, se expuso la correlación entre la variable de edad del personal con la dimensión de carga y ritmo de trabajo, se alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,041, lo que indica una correlación positiva o directa, es decir, a medida que aumenta la variable de edad del personal, aumenta la variable de carga y ritmo de trabajo (riesgo medio). Esta correlación es débil al estar por debajo de 0,29. En la figura 4.16, se observa la recta de regresión y se logró determinar con el coeficiente de Pearson de 0,041, que la correlación es positiva o directa.

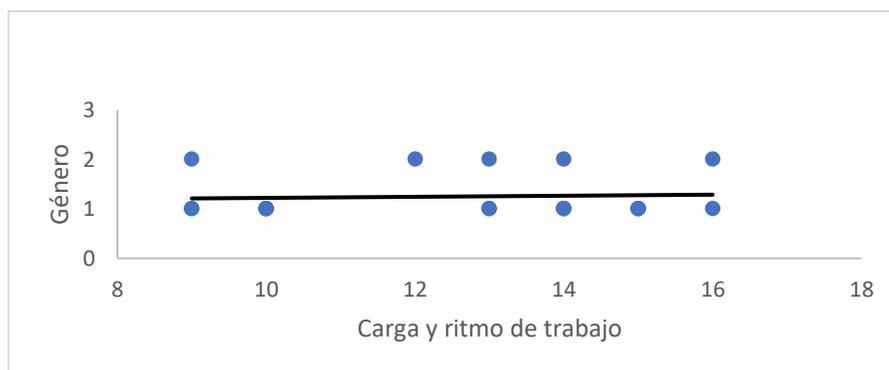
**Tabla 4.14.**

*Correlación entre el Género y la Dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo*

	Variables	Género	Carga y ritmo de trabajo
Género	Correlación de Pearson	1	0,060
	Sig. (bilateral)		0,801
	N	20	20
Carga y ritmo de trabajo	Correlación de Pearson	0,060	1
	Sig. (bilateral)	0,801	
	N	20	20

**Figura 4.17.**

*Dispersión entre Género y la Dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo.*



La correlación entre las variables de género y la dimensión de carga y ritmo de trabajo, obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,060, lo que muestra una correlación positiva o directa, es decir, que a medida que aumente la variable de género (ya sea hombre o mujer) aumenta la variable de carga y ritmo de trabajo (riesgo medio). Esta correlación es débil al estar por debajo de 0,29 (tabla 4.14). En la figura 4.17, la recta de regresión es positiva por el coeficiente de Pearson que dio un valor de 0,060.

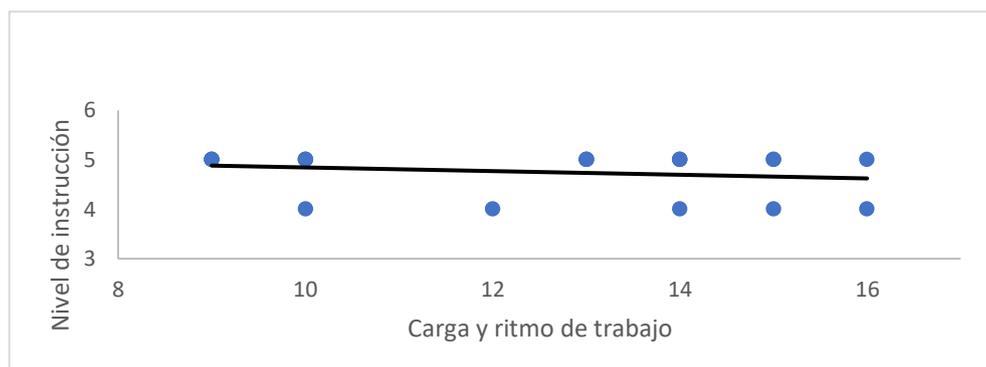
**Tabla 4.15.**

*Correlación entre el Nivel de Instrucción y la Dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo*

	Variables	Nivel de instrucción	Carga y ritmo de trabajo
Nivel de instrucción	Correlación de Pearson	1	-0,205
	Sig. (bilateral)		0,387
	N	20	20
Carga y ritmo de trabajo	Correlación de Pearson	-0,205	1
	Sig. (bilateral)	0,387	
	N	20	20

**Figura 4.18.**

*Dispersión entre Nivel de Instrucción y la Dimensión de Carga y Ritmo de Trabajo.*



En la tabla 4.15, se muestra la correlación que existen entre las variables de nivel de instrucción con la dimensión de carga y ritmo de trabajo, donde se obtuvo un coeficiente de Pearson de -0,205, lo que muestra una correlación negativa o inversa, es decir, que a medida que aumenta la variable de nivel de instrucción (ya sea su nivel de estudios) disminuye la variable de carga y ritmo de trabajo (riesgo medio) o viceversa. Esta correlación es débil al estar por debajo de - 0,29. La figura 4.18, muestra una regresión negativa por el coeficiente de Pearson de -0,205.

Se comprendió que las correlaciones entre las variables de edad, género y nivel de instrucción, con las dimensiones de liderazgo y carga y ritmo de trabajo, no obtuvieron una asociación fuerte ni moderada, solo se consiguieron asociaciones débiles entre las distintas variables, esto quiere decir que las variables de edad, género y nivel de instrucción no van a influir ni a variar la clasificación de los riesgos bajos, medios y altos, en las distintas dimensiones. Porras (2015) menciona que si existe una correlación alta entre las variables de edad, género, etc., y las variables de las dimensiones de los riesgos psicosociales, generalmente esto sucede por el ritmo acelerado del trabajo o trabajos bajo presión y provoca que los riesgos se vayan transformando y vayan apareciendo otros, por lo que no se podría encontrar el balance entre la vida por fuera del trabajo y el trabajo mismo, de la misma manera García *et al.* (2007) mencionan que si existe un alto nivel de precisión entre las variables, existirá una asociación fuerte entre las variables estudiadas, mientras si existe un bajo nivel entre las variables, traerá consecuencias negativas para la institución; generar conflictos entre los trabajadores y el jefe, ocasionar falta de interés en el trabajo, ausentismo, ineficiencia y negligencia en las labores diarias.

Mientras que en un estudio realizado por Romero y Rodríguez (2008) indica que en la variable de género las mujeres presentaron un nivel bajo en relación con la variables de las dimensiones de los riesgos psicosociales en comparación con el género masculino, esto surgió porque presentaron un menor nivel educativo frente al nivel educativo de los varones, lo que provoca menores niveles de autonomía, mayor inseguridad respecto al empleo y a las condiciones de trabajo y mayores obstáculos para la conciliación de la vida laboral, por otro lado, Torres *et al.* (2019) indican que las mujeres están más expuestas a tener un nivel más alto con las variables de dimensión de los riesgos psicosociales, debido a que presentan una sobrecarga mayor por las preocupaciones, demandas del trabajo y del hogar.







## INTERPRETACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

**Objetivo específico:** Disminuir el estrés laboral derivado del alto cargo y ritmo de trabajo.

- **Actividad 1. Realización de breves pausas activas durante cada jornada en función a su trabajo:** En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0176, se menciona que el descanso es de hasta dos horas a la mitad de una jornada ordinaria diaria de trabajo, por lo que se recomienda aplicar esta medida. Por lo que Ochoa *et al.* (2020) mencionan que las pausas activas son necesarias porque rompen con la rutina del trabajo, mejoran la condición del estado de salud, incrementan la capacidad de concentración, fortalecen la autoestima, previenen lesiones mentales asociadas al estrés y contribuyen al fortalecimiento del trabajo en equipo. De igual modo Pacheco y Tenorio (2015) señalan que las pausas activas presentan beneficios en la salud, en lo social y en lo económico que se reflejan en la disminución de los niveles de sedentarismo y el aumento de los niveles de actividad física los cuales son base principal para una adecuada salud, bienestar y calidad de vida.
- **Actividad 2. Aplicación de terapia cognitivo-conductual:** La terapia está dirigida a entender cómo uno piensa acerca de sí mismo o del entorno que lo rodea (lo que uno hace afecta sus pensamientos y sentimientos), por lo tanto, la terapia puede ayudar a cambiar la forma de pensar y de actuar, con el fin de ayudar a sentirse mejor. La Sociedad Española de Psiquiatría (SEP, 2009) alude que la terapia cognitivo-conductual puede ayudar a entender problemas complejos desglosándolos en partes más pequeñas, lo que ayuda a ver cómo estas partes están conectadas entre sí y cómo afectan. Es uno de los tratamientos más eficaces para trastornos donde la ansiedad o la depresión es el principal problema y es la forma más eficaz de tratamiento psicológico para casos moderados y graves de depresión.
- **Actividad 3. Promoción del apoyo social por parte de compañeros y supervisores:** El apoyo social va a ayudar a mejorar las situaciones que el trabajador enfrenta diariamente en su trabajo. Además, va a reducir el estrés, mejorar la salud y amortiguar o moderar el impacto del estrés laboral. Para el Instituto Provincial de Bienestar Social (IPBS, 2019) el apoyo social influye

positivamente, y de forma directa, sobre la salud y el bienestar en la medida que contribuye a satisfacer necesidades humanas como las de seguridad, contacto social, pertenencia, estima, afecto, entre otros. Reduce directamente los niveles de estrés laboral de distintas maneras, por tal motivo mejora la salud.

**Objetivo específico:** Mejorar las relaciones entre los compañeros de trabajo, incluyendo los mandos altos.

- **Actividad 4. Realización de *Team Building*:** Práctica destinada a implementar el llamado trabajo en equipo, donde se promoverá la comunicación y la creatividad entre todos. Es una forma de aumentar la motivación de sus integrantes y crear empatía entre ellos. En este sentido Arriaga (2019) menciona que en las empresas aplican esta herramienta para fomentar el trabajo en equipo, la comunicación y la unión entre los trabajadores lo que afecta de forma positiva al ambiente laboral.
- **Actividad 5. Programación de actividades fuera del trabajo:** La realización de actividades recreativas, por ejemplo, las comidas, celebraciones de cumpleaños, fiestas de navidades, reuniones entre compañeros de trabajo, permitirán mejorar el clima laboral en la empresa y promoverá las relaciones sanas y las amistades entre colegas. Miró (2018) indica que la realización de actividades fuera de la jornada del trabajo cada vez es más habitual y se considera como una forma de mejorar el clima laboral y la productividad de los trabajadores. Asimismo, Colina (2011) menciona que una programación de horarios diarios, o semanales de elementos recreativos, colaboran en el esparcimiento, la creación de lazos interpersonales y la relajación entre los trabajadores.
- **Actividad 6. Recolección de los comentarios de los empleados de la empresa:** Es de gran importancia y muy necesario saber que opinan los empleados y cuáles son los aspectos que se necesitan mejorar para lograr una cultura positiva dentro de la empresa. En este sentido Fuentes (2012) alude que, a través de una comunicación efectiva, la empresa puede construir, transmitir y preservar una clara visión de sus valores, misión y objetivos, resolver los problemas, defender derechos y establecer relaciones interpersonales positivas, mejorando así el clima laboral y logrando un mejor

desempeño ya que de las comunicaciones entre compañeros depende conseguir los objetivos organizacionales.

- **Actividad 7. Reconocimiento del esfuerzo de los empleados:** Estimular y admitir las buenas acciones individuales de los trabajadores impulsará una reacción en cadena, contagiando confianza y optimismo a todo el equipo y a la vez se propicia un buen ambiente laboral. Por lo que Rosero (2020) indica que el estímulo es una de las formas de reconocimiento que entusiasma a un individuo a desarrollar nuevas y mejores cualidades en su desempeño laboral. El mismo autor destaca que el reconocimiento por un trabajo bien hecho, refuerza comportamientos positivos y deseables en la empresa, aumenta la involucración y compromiso con la organización, mejora la satisfacción y la felicidad de los trabajadores, todos estos efectos tienen un importante efecto en la productividad del trabajador y por tanto en el rendimiento para la empresa.

**Objetivo específico:** Reducir el desgaste profesional causado por las exigencias agobiantes de las condiciones de trabajo.

- **Actividad 8. Promoción de la colaboración y la no competitividad en la organización:** La colaboración y el trabajo en equipo ayudará y fortalecerá las relaciones entre los trabajadores, así mismo la no competitividad de entre los trabajadores mejorará las relaciones y evitará conflictos dentro de la empresa, por lo que dichas situaciones podrían perjudicar a la organización. Gómez y Acosta (2003) mencionan que un equipo es una forma de organización particular del trabajo que ayuda a alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa. El trabajo en equipo no solo produce mejoras individuales y organizacionales, sino que interviene también en el perfeccionamiento de los servicios, tanto cuantitativa como cualitativamente. De igual forma Toro (2015) indica que el beneficio entonces es favorable no solo para la organización sino para el equipo, debido a que se genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiado a cada ámbito bien sea laboral o personal.
- **Actividad 9. Realización de Trabajos de *feedback*, reconociendo adecuadamente las actividades finalizadas:** Esto consiste en opinar, evaluar el desempeño de una persona o grupo de personas en la realización

de un trabajo, con el fin de corregir, modificar o mejorar dichos puntos negativos que presenta (es una acción que revela las fortalezas y debilidades, los puntos positivos y negativos). Para Veliz (2016) las organizaciones utilizan el *feedback* laboral para la socialización, entrenamiento, mejora del desempeño y dirección de sus miembros. El concepto de retroalimentación (*feedback*) se ve reflejado cuando una persona recibe información de una manera clara y positiva a través de una opinión sobre algo que se ha dicho o hecho y que usado de forma adecuada se convierte en un arma de desarrollo personal y profesional.

# **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1. CONCLUSIONES**

- El departamento de Planificación del GAD del cantón Sucre está conformado por 20 trabajadores, los cuales se encuentran distribuidos en 5 jefaturas de trabajo: Planificación Territorial, Avalúos y Catastros, Tránsito y Seguridad vial, Comisaría y Estudios y Proyectos, en las cuales se identificaron los riesgos psicosociales, donde el resultado global demostró que todas las jefaturas se encuentran dentro de la clasificación de riesgos bajos.
- Se registró una mayor incidencia de los riesgos psicosociales en la jefatura de Avalúos y Catastros, donde se evidenciaron riesgos tales como: estrés laboral, violencia laboral, desgaste laboral y depresión severa, derivados de las altas exigencias hacia los trabajadores, de la misma manera en las otras jefaturas se presentaron riesgos como: desgaste laboral, estrés laboral y violencia laboral.
- El programa de prevención de riesgos psicosociales permitirá al personal del Departamento de Planificación del GAD del cantón Sucre, prevenir, minimizar y evitar dichos riesgos, a través del cumplimiento y seguimiento de sus objetivos específicos con sus respectivas actividades a realizar, con el fin de optimizar la calidad de vida laboral.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

- Realizar capacitaciones en temas relacionados con riesgos psicosociales, para concientizar a todo el personal de la empresa, con el fin de crear una cultura de prevención frente a dichos riesgos enfocados a la promoción de una buena calidad vida laboral.
- Tener en cuenta las opiniones de cada uno de los trabajadores, para que haya una buena relación entre jefes y empleados, con la finalidad de mejorar el ámbito laboral de la institución, socializando con los trabajadores toda decisión o información que tomen los altos mandos de algún cambio positivo o negativo que afecte o mejore a la institución.

- Llevar a cabo la aplicación del programa de prevención de riesgos psicosociales propuesto por los autores, el cual será favorable para mejorar la calidad de vida laboral y ofrecer un ambiente cómodo que impacte positivamente en el desarrollo de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abril, J., y García, F. (2017). Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. [Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Gerencia de Instituciones de Seguridad Social en Salud, Universidad Santo Tomás]Repositorio Institucional-  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4389/2017AbrilGarciaJenniferGarciaFannyAmparotrabajodegrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alves, D., Cirera, Y. y Giuliani, C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. Revista de investigación académica, 16(30), 145-163.  
[redalyc.org/pdf/798/79845405005.pdf](http://redalyc.org/pdf/798/79845405005.pdf)
- Amaya, M. (2020). *Método Cuantitativo*. Tendencias.  
<https://tendencias.com/life/que-es-el-metodo-cuantitativo/>
- Arriaga, L. (2019). Team building': une a tu equipo de trabajo y aumenta la productividad de tu empresa. Revista digital Inesem.  
<https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/team-building/>
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2017). Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Recuperado de  
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Barranco, B. y Hernández , M. (2016). Competencias del docente de educación para el trabajo ante la diversidad funcional intelectual.[Tesis previa a la obtención del título, Universidad de Carabobo] Repositorio Institucional  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3768/24.1%20TEG%20BARRANCO%20BEATRIZ%20Y%20HERNANDEZ%20MAYENGLIS.pdf?sequence=1>
- Bresó, E., Salanova , M., y Schaufeli , W. (2019). Burnout o síndrome de desgaste profesional. ASEPEYO.  
<https://salud.asepeyo.es/pacientes/recomendaciones/burnout-laboral-o-sindrome-de-desgaste-profesional/>

- Castañeda, y., Betancur, J., Salazar, L., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psyconex/article/view/328547>
- Chiang, M. y Ayres , K. (2007). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sector privado y público. Desarrollo aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 3(1), 23-50. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%20-8-1/margarita.pdf>
- Colina, M. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 37-51. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148003.pdf>
- Confederación de empresarios de Málaga. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo . CEM. [https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_in\\_teractivo.pdf](https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_in_teractivo.pdf)
- Consultores en Seguridad y Salud Ocupacional [CSSO]. (2017). Programa de Riesgo Psicosocial. Recuperado de <https://csso-ecuador.com/Programa-de-riesgo-psicosocial.php>
- Corbin, J. (2020). *Salud laboral*. Organizaciones recursos humanos. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/salud-laboral>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral . *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- Echemendía, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología* , 49(3), 470-481. <http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v49n3/hie14311.pdf>
- Encalada, A., Obando , R., Uribe , M., y Vivanco , M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en

- emergencia. 3(1), 50-57.  
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/543/415>
- Ferrero, R., y López, J. (2020). Correlación estadística. Science.  
<https://www.maximaformacion.es/blog-dat/que-es-la-correlacion-estadistica-y-como-interpretarla/>
- Forbes. (7 de Mayo de 2018). Estrategias para obtener un buen clima laboral. Conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. [Tesis Previa a la obtención del título de : Psicóloga Industrial/Organizacional, Universidad Rafael Landívar] Repositorio Institucional: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia . Acta Colombiana de Psicología, 19(1),80-90.  
<https://www.redalyc.org/pdf/798/79845405005.pdf>
- García, M., Rubio, P., y Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. Revista Diversitas 2(3), 1794-9998.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982007000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982007000200011)
- Garrido, J., Uribe, A. y Josehp, B. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral, 14(2), 27-34.  
<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/342/347>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 2(29), 237-241.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

- Ginebra. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia. Boletín Internacional de Investigación Sindical, 8(1-2), 1-148  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
- Giner, A. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo,(30), 254-296.:<http://dx.doi.org/10.6018/analesderech>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia,dimensiones y beneficios . Revista IIPS, 14(2), 271-276.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/304896428.pdf>
- González, D., Giachero, S. y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay.Ciencias psicológicas, 6(1), 75-87. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212012000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212012000100007&script=sci_arttext)
- Gómez, A., y Acosta , H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. ACIMED, 11(6). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352003000600011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011)
- Guía de evaluación de riesgo psicosocial. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo*. Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST].(2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo* . INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+>

de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.  
pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518

Instituto Provincial de Bienestar Social . (2019). Desarrollo afectivo y de la personalidad.<http://www.ipbscordoba.es/paea/desarrollo-afectivo-y-de-la-personalidad>

Jaramillo, E. (2018). Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano? ,5(1),100-117.: <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>

Jeffery. (2019). Acciones para cuidar el medio ambiente. Gobierno de Mexico: <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/acciones-para-cuidar-el-medio-ambiente-17102>

López, J. (2020). *Estadística descriptiva*. Economiedia. <https://economipedia.com/definiciones/estadistica-descriptiva.html>

Guachamin, E. (2017). Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo,situación actual en el Ecuador.[ Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de: Abogado,UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR]<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13242/1/T-UCE-0013-Ab-168.pdf>

Marcial, N., Peña , V., Escobedo , S. y Macías , S. (2016). Elementos objetivos y subjetivos en la calidad de vida de hogares rurales en Yehualtepec, Puebla,26(46).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572016000200277](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572016000200277)

Marín, M. (2011). *Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP,Puerto Ordaz*. [Trabajo especial de grado, Universidad Católica Andrés Bello]Repositorio Institucional-<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1974.pdf>

Marín, F. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT. *Cuestiones Jurídicas*, 9(2), 11-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>

- Martínez, C., y Cremades, L. (2012). *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores*. Salud trab. 20(2), 179 - 192. <https://core.ac.uk/download/pdf/41773364.pdf>
- Mejía, S. (2016). “Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del iess hospital de laticunga, provincia de cotopaxi”. [Informe final del trabajo de graduación o titulación previo a la obtención del título de psicología industrial Universidad Técnica de Ambato] Repositorio Institucional- <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22987/1/TESIS%20CARLOS%20MEJIA.pdf>
- Meza, P. y Bendejú, G. (2018). Riesgos laborales del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente materno infantil el Carmen Huancayo 2018. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en centro quirúrgico, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO] Repositorio Institucional- [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3791/MEZA%20Y%20BENDEZU\\_TESIS2DAESP\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3791/MEZA%20Y%20BENDEZU_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio del Trabajo de Ecuador . (2012). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador . (2019). Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 -2025. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Miró, D. (2018). El tiempo de trabajo y las actividades fuera de jornada de trabajo. (938), 4-11. <https://ecija.com/wp-content/uploads/2018/02/Revista-AJA-938-P4-11.pdf>

- Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 2(29), 1726-4634. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s172646342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s172646342012000200012&script=sci_arttext)
- Morales, A. (2016). *“Los riesgos psicosociales en las enfermedades profesionales de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón San Cristóbal de Patate, provincia de Tungurahua”*: [Informe final del trabajo de graduación o titulación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial, Universidad Técnica de Ambato.] Repositorio Institucional: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20317/1/Luis%20Alejandro%20Morales%20Perrazo.pdf>
- Ochoa, E., Centeno, A., Hernández, L., Guamá, A., y Castillo, R. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000500308](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500308)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia. Oficina Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm?ssSourceSiteId=empent>
- ONU. (2017). Protección de la salud de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Pacheco, S., y Tenorio, F. (2015). *Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud NO.1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Azuay en el año 2014*. [Tesis previa a la obtención del

- título de Licenciada en Psicología Universidad Politécnica Salesiana]  
Repositorio Institucional:  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>
- Palacios, M. (2019). *Método deductivo*. Significado.  
<https://www.significados.com/metodo-deductivo/>
- Paspuel, E. (2014). *"Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A."*. [Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial ,UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR] Repositorio Institucional-  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>
- Pastor, A. (2018). *"Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos,Lima 2017"*[ Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Admisnitración,Universidad San Ignacio de Loyola]Repositorioinstitucional-  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)
- Pinos-Mora, P. (2017). *Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa, II(1), 79-104.*  
<http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>
- Porras , M. (2015). Factores de riresgos psicosocial y su correlación frente a la salud mental.[Trabajo de Investigación Para Optar al Título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo] Repositorio Institucional  
[https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1957/2/Factores\\_de\\_riesgo\\_p\\_sicosocial\\_salud\\_mental.pdf](https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_p_sicosocial_salud_mental.pdf)
- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. [Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio Institucional-

- <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quispe, D. y Sánchez, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, ISSN 10, 2304-3768 [.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S230437682011000700009&script=sci\\_arttext](http://revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S230437682011000700009&script=sci_arttext)
- Rizo, J. (2015). Técnicas de investigación documental.[Tesis previa a la obtención del título,Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio Institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>
- Robalino, J. (2020). Evaluación de los factores psicosociales ante el COVID-19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador. [Tesis Previa a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Internacional SEK]. [https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3861/2/Tesis-Alejandro%20Robalino\\_compressed.pdf](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3861/2/Tesis-Alejandro%20Robalino_compressed.pdf)
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 1-80. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Romero, C., y Rodriguez, H. (2008). Las diferencias de género en el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores. *Revista Psicología y Educación* 2(7), 185-200. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LasDiferenciasDeGeneroEnElNivelDeExposicionARiesgo-2800135.pdf>
- Rosero, V. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca*. [Modalidad de Grado Facultad de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio Institucional:

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020\\_reconocimiento\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020_reconocimiento_laboral.pdf)

Rubio, S., Díaz, E., García, J., y Luceño, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. *Ansiedad y Estrés*, 16(2), 271-282. [https://selcap.cl/wp-content/uploads/2019/11/DECORE\\_06.pdf](https://selcap.cl/wp-content/uploads/2019/11/DECORE_06.pdf)

Salamanca, S., Pérez, J., y Infante, A. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. *Revista TEMAS*, 3 (13), 39 - 45. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/2332-5186-2-PB.pdf>

Santiago, L. (2017). *Encuesta*. Significados. <https://www.significados.com/encuesta/>

Sociedad Española de Psiquiatría. (2009). *La terapia cognitivo-conductual (TCC)*. <https://www.sepsiq.org/file/Royal/LA%20TERAPIA%20COGNITIVO-CONDUCTUAL.pdf>

Solórzano, O. (2014). Manual de conceptos de Riesgos y factores de riesgo para análisis de peligrosidad. [mag.go.cr/acerca\\_del\\_mag/circulares/rec\\_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf](http://mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf)

Torres, Di Gravia, y Ferrer. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revista Espacios* 40(18), 25. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/19401825.html>

Toro, Y. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones*. [Trabajo de grado para optar el título de: Especialista en alta gerencia ,Universidad Militar Nueva Granada] Repositorio Institucional: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y%20OLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=7C1CF5DF2775DEBAC2CBFF87FB25DD9D?sequence=2>

Unión General de Trabajadores [UGT]. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales. Obtenido de [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_fichas13y14/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf)

- Urzúa, A. y Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 30(1), 61-71.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
- Vaca, G. (2015). *Diseño de un plan de acción para el mejoramiento del nivel de calidad de vida laboral (CVL) en los colaboradores de una empresa pública en el segundo período 2014*. [Disertación previa a la obtención del título de Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio Institucional-  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9877/MARIA%20GABRIELA%20VACA%20ALMEIDA.pdf?sequence=1>
- Vargas, E. (2019). *¿Calidad de vida laboral y satisfacción económica?: balance entre vida y trabajo*. [Ensayo de grado presentado para optar por el título de: Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada] Repositorio Institucional-  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21406/Vargas%20Sanchez,%20Emma%20Yamile%202019%20pdf.pdf?sequence=1>
- Veliz, D. (2016). *Retroalimentación (feedback) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (coaching) y liderazgo*. [Tesis de grado licenciatura en Psicología industrial/organizacional (PD), Universidad Rafael Landívar] Repositorio Institucional:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Veliz-Dulce.pdf>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1



### ENTREVISTA

**Entrevista dirigida a:**

**Nombre:**

**Cargo:**

1. ¿Cuántas áreas de trabajo existen en el departamento de Planificación?
2. ¿Cuántas personas hay en cada área de trabajo?
3. ¿Cuáles son los horarios establecidos para los trabajadores?
4. ¿Existe algún programa de prevención de riesgos psicosociales en la institución?
5. ¿Los trabajadores han sido capacitados en los aspectos de seguridad que requiere su empleo?
6. ¿Cuentan con las instalaciones adecuadas para primeros auxilios?
7. ¿Considera necesario aplicar medidas de prevención para mantener una buena calidad de vida laboral de los trabajadores?

## ANEXO 2



### LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE

Documento legal	Artículo	Ítem	Cumple	No cumple
<b>Constitución de Ecuador de 2008</b>	Art.33	¿Garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado?		
	Art.66	¿Se reconoce y garantiza el derecho a la libertad de trabajo, nadie es obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso?		
<b>Código de trabajo</b>	Art.47	¿La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales?		
	Art. 69	¿Todo trabajador goza anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables?		
	Art. 79	¿Cualquier trabajo es remunerado, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, ¿la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración?		
	Art. 430	¿Cuenta con asistencia médica y farmacéutica para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores?		
	Art. 9	¿Cuenta con el programa de prevención de riesgos psicosociales, para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral?		
<b>Acuerdo Ministerial 082.</b>	Art. 10	¿EL empleador efectúa el registro, aprobación, notificación y reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los programas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?		
<b>Acuerdo Ministerial 135.</b>	Art. 5	¿Propone métodos para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo?		
<b>Resolución 957</b>	Art. 11	¿Adopta las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad?		
<b>Decreto Ejecutivo 2393.</b>	Art. 160	¿Todas las salidas estarán debidamente señalizadas y se mantienen en perfecto estado de conservación y libres de obstáculos que impidan su utilización?		
	Art. 161	¿Dota de salidas o sistemas de evacuación de emergencia?		

<b>NTE INEN-ISO 3864-1</b>	Art.1	¿Cuenta con las debidas señalizaciones e indicaciones de seguridad con fines de prevenir accidentes, protección contra incendios, información sobre riesgos a la salud y evacuación de emergencia?
<b>Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios.</b>	Art. 17	¿Las puertas poseen la debida señalización de funcionamiento y operatividad?
<b>Reglamento General a la LOSEP</b>	Art. 228	¿Cuenta con un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores?
<b>Decisión 584</b>	Art.11	¿Se toman medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales? Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

## ANEXO 3



## DATOS GENERALES

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

## CARGO Y RITMO DE TRABAJO

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

<b>Desarrollo de competencias</b>				
<b>Ítem</b>	<b>Completamente de acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>	<b>Puntos</b>			
<b>Liderazgo</b>				
<b>Ítem</b>	<b>Completamente de acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>	<b>Puntos</b>			
<b>Margen de Acción y Control</b>				
<b>Ítem</b>	<b>Completamente de acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>	<b>Puntos</b>			
<b>Organización del Trabajo</b>				
<b>Ítem</b>	<b>Completamente de acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				

En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos
Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo

**Suma de puntos de la dimensión****Puntos****Recuperación**

Ítem	Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				

**Suma de puntos de la dimensión****Puntos****Soporte y Apoyo**

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

**Suma de puntos de la dimensión****Puntos****Otros Puntos Importantes**

Ítem	Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				

En mi trabajo me siento aceptado y valorado	
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	
Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	
Mi trabajo está libre de acoso sexual	
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	
Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	
Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	
En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>	<b>Puntos</b>

Fuente: Ministerio del trabajo de Ecuador (2018).

## ANEXO 4



### VALORACIÓN DE RESULTADOS

Resultado por Dimensiones	Tu Puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48
<b>Resultado Global (Suma del puntaje de todas las dimensiones)</b>	<b>Tu Puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: Ministerio del trabajo de Ecuador (2018).

## ANEXO 5



## PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades		Numerador y denominador del indicador		Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control	PROGRAMACIÓN ANUAL												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES			
								ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales (una vez identificado dichos riesgos)	Se realizarán de acuerdo al objetivo general	Se implementarán una vez realizado el objetivo específico	Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización / Total de trabajadores y servidores	Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización			Presentación de ppt, trípticos, videos, contenido del correo electrónico, etc.																
				Total, de trabajadores y servidores																			

Fuente: Ministerio del trabajo de Ecuador (2018).

## ANEXO 6



**Imagen 6.1.** Entrevista al director de Planificación.



**Imagen 6.1.** Presentación del cuestionario en la jefatura de Comisaría.



**Imagen 6.2.** Presentación del cuestionario en la jefatura de Avalúos y Catastros.



**Imagen 6.3.** Presentación del cuestionario en la jefatura de Tránsito y Seguridad vial.



**Imagen 6.4.** Presentación del cuestionario en la jefatura de Planificación Territorial.