

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL III COHORTE

TEMA:

“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS ACCIDENTES DE
TRABAJO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UN GAD MUNICIPAL”

Proyecto de Investigación y Desarrollo, previo a la obtención del Grado
Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental

Autor: Psic.Ind Rodolfo Miguel Larcos Sandoval.

Director: Ing. Edisson Patricio Jordán Hidalgo, Mg.

Ambato- Ecuador

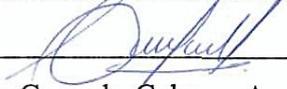
2018

**A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ingeniería en
Sistemas Electrónica e Industrial.**

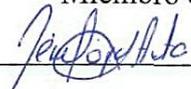
El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación presidido por el Ingeniera Elsa Pilar Urrutia Urrutia, Mg., Presidente del Tribunal e integrado por los señores Ingeniero Andrés Gonzalo Cabrera Acosta, Mg., Ingeniera Jéssica Paola López Arboleda., Ingeniero Víctor Rodrigo Espín Guerrero, Mg., Miembros del Tribunal designados por el Consejo de Posgrado de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Investigación con el tema: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UN GAD MUNICIPAL”, elaborado y presentado por el señor Psic.Ind Rodolfo Miguel Larcos Sandoval, para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental, una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Investigación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Ing. Elsa Pilar Urrutia Urrutia Mg.
Presidente del Tribunal de Defensa



Ing. Andrés Gonzalo Cabrera Acosta Mg.
Miembro del Tribunal



Ing. Jéssica Paola López Arboleda Mg.
Miembro del Tribunal



Ing. Víctor Rodrigo Espín Guerrero Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UN GAD MUNICIPAL”, nos corresponde exclusivamente a: Rodolfo Miguel Larcos Sandoval, Autor bajo la Dirección del Ingeniero Edison Patricio Jordán Hidalgo, Mg. Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.



Psic. Ind Rodolfo Miguel Larcos Sandoval

c.c. 050316309-9

AUTOR



Ing. Edison Patricio Jordán Hidalgo

c.c. 1801792845

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Psic. Ind Rodolfo Miguel Larcos Sandoval
c.c. 050316309-9

AGRADECIMIENTO

Me es satisfactorio agradecer a mis padres y hermanos en especial a mi tutor Ing. Edison Jordán por ser guía en la investigación.

DEDICATORIA

A mi padre que desde el cielo me ha cuidado desde su partida.

A mi madre por su fuerza y apoyo, mis hermanos que siempre han estado conmigo en los buenos y malos momentos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL.....	ii
AVAL DEL TRIBUNAL.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1 Tema de investigación.....	3
1.2 Planteamiento del problema	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.2 Árbol de problema.....	6
1.2.3 Análisis crítico	7
1.2.4 Prognosis	7
1.2.5 Formulación del problema.....	8
1.2.6 Interrogantes de la investigación	8
1.2.7 Delimitación del objeto de investigación.....	8
1.3 Justificación.....	9
1.4 Objetivos	10
1.4.1 General	10
1.4.2 Específicos	10

CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes investigativos	11
2.2 Fundamentación filosófica	12
2.3 Fundamentación legal	13
2.4 Categorías fundamentales.....	16
2.4.1 Constelación de ideas de la variable independiente.....	17
2.4.2 Constelación de ideas de la variable dependiente.....	18
2.5 Fundamentación teórica	19
2.5.1 Trabajo	19
2.5.2 Gestión de riesgo psicosocial.....	19
2.5.3 Factores del riesgo psicosocial.....	20
2.6 Desarrollo de la categoría fundamental V.D.	26
2.6.1 Accidentes de trabajo	27
2.7 Hipótesis	30
2.8 Señalamiento de las variables de la hipótesis.....	30
CAPÍTULO III.....	31
METODOLOGÍA	31
3.1 Enfoque	31
3.2 Modalidad de la investigación.....	32
3.3 Nivel o tipo de investigación.....	32
3.4 Población muestra	33
3.5 Operacionalización de las variables	34
3.6 Plan de recolección de la información	36
3.7 Plan de procesamiento de la Información	37
CAPÍTULO IV.....	38
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	38
4.1 Análisis de los resultados (Encuesta)	38
4.2 Estratificación de riesgos de personal operativo	39
4.3 Estadística de accidentabilidad del personal del GAD de Pelileo.....	40
4.4 Datos del personal operativo del GAD Municipal de Pelileo	42

4.5	Interpretación de datos al personal operativo condiciones de trabajo....	43
4.6	Características relativas al diseño de la tarea.	47
4.7	Características relativas a la contratación.....	49
4.8	Características relativas a la jornada.	51
4.9	Características relativas al salario.	61
4.10	Prevalencia de la exposición	63
4.11	Verificación de la hipótesis	65
4.11.1	Método estadístico	66
4.11.2	Prueba del chi-cuadrado.....	66
CAPÍTULO V		71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		71
5.1	Conclusiones	71
5.2	Recomendaciones	72
CAPÍTULO VI.....		73
PROPUESTA.....		73
6.1	Datos informativos	73
6.2	Antecedentes de la propuesta	74
6.3	Justificación.....	75
6.4	Objetivos	76
6.4.1	Objetivo general.....	76
6.4.2	Objetivos específicos	76
6.5	Análisis de factibilidad	76
6.6	Factibilidad organizacional:	77
6.7	Factibilidad socio cultural:	77
6.8	Factibilidad económica:	77
6.9	Fundamentación legal.....	78
6.10	Metodología del plan de acción.....	78
6.10.1	Programa de intervención	79
6.10.2	Matriz exposición.....	88
6.10.3	Matriz de exposición ritmo de trabajo.	89
6.10.4	Matriz de exposición exigencias emocionales.....	90

6.10.5	Matriz de exposición inseguridad sobre las condiciones de Trabajo.....	91
6.10.6	Matriz de exposición previsibilidad.....	92
6.10.7	Matriz de exposición exigencias cuantitativas.....	93
6.10.8	Prevención de accidentes de trabajo.	94
6.10.9	Medidas de prevención de actuación inmediata:	94
6.11	Plan de acción.....	96
	Bibliografía	104
	Anexos	107
	Anexo 1: Fotografías al personal operativo del Municipio de Pelileo.....	107
	Anexo 2: Certificación del Municipio de Pelileo.....	109
	Anexo 3: Matriz de riesgos psicosociales	110
	Anexo 4: Registro de asistencia de trabajadores.....	114
	Anexo 5: Cuestionario istas 21	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio	33
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente.....	34
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente.....	35
Tabla 4. Cuadro de recolección de la información.	36
Tabla 5. Riesgos psicosociales	39
Tabla 6. Estadística de accidentes	41
Tabla 7. Datos de la muestra	42
Tabla 8. Sexo.....	43
Tabla 9. Edad	44
Tabla 10. Puesto de trabajo	45
Tabla 11. Departamento/sección	46
Tabla 12. Movilidad funcional.....	47
Tabla 13. Participación directa consultiva	48
Tabla 14. Relación laboral	49
Tabla 15. Antigüedad	50
Tabla 16. Horas semanales.....	51
Tabla 17. Horario	52
Tabla 18. Hora de entrada y salida.....	53
Tabla 19. Asunto familiar	54
Tabla 20. Hora de descanso	54
Tabla 21. Sábados	55
Tabla 22. Trabajo los domingos.....	56
Tabla 23. Salidas del establecimiento	57
Tabla 24. Prolongación de la jornada.....	57
Tabla 25. Trabajo doméstico-familiar.....	58
Tabla 26. Falta de personal	59
Tabla 27. Planificación.....	59
Tabla 28. Herramientas y maquinaria	60
Tabla 29. Salario	61
Tabla 30. Composición del salario.....	61
Tabla 31. Correspondencia trabajo-salario	62

Tabla 32. Promoción	62
Tabla 33. Exposiciones en Municipio Pelileo ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo).....	64
Tabla 34. Cuadro de preguntas para chi-cuadrado	68
Tabla 35. Frecuencias esperadas	68
Tabla 36. Cálculo del chi cuadrado	68
Tabla 37. Matriz exposición conflicto en el rol/ claridad del rol.	88
Tabla 38. Matriz de exposición ritmo de trabajo.	89
Tabla 39. Matriz de exposición exigencias emocionales	90
Tabla 40. Matriz de exposición inseguridad sobre las condiciones de trabajo.	91
Tabla 41. Matriz de exposición previsibilidad	92
Tabla 42. Matriz de exposición exigencias cuantitativas	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Relación causa efecto.	6
Figura 2. Red de inclusiones conceptuales	16
Figura 3. Constelación de ideas variable independiente	17
Figura 4. Constelación de ideas variable dependiente	18
Figura 5. Riesgos psicosociales	40
Figura 6. Estadísticas de accidentes	41
Figura 7. Sexo	43
Figura 8. Edad	44
Figura 9. Puesto de trabajo.....	45
Figura 10. Departamento/sección	46
Figura 11. Movilidad funcional.....	47
Figura 12. Participación directiva consultiva.....	48
Figura 13. Relación laboral	49
Figura 14. Antigüedad.....	50
Figura 15. Horas semanales	51
Figura 16. Horario	52
Figura 17. Hora de entrada y salida	53
Figura 18. Asunto familiar	54
Figura 19. Hora de descanso	55
Figura 20. Sábados.....	55
Figura 21. Trabajo los domingos	56
Figura 22. Salidas del establecimiento.....	57
Figura 23. Prolongación de la jornada	58
Figura 24. Trabajo doméstico-familiar	58
Figura 25. Falta de personal	59
Figura 26. Planificación	60
Figura 27. Herramientas y maquinaria.....	60
Figura 28. Variables psicosociales.....	63
Figura 29. Comprobación del chi cuadrado	69
Figura 30. Comprobación de hipótesis.....	70

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E
INDUSTRIAL
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

TEMA:

“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UN GAD MUNICIPAL”

Autor: Psic. Ind Rodolfo Miguel Larcos Sandoval

Director: Ing. Edison Patricio Jordán Hidalgo, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se realiza en el GAD Municipal de San Pedro de Pelileo, la investigación se fundamenta en un estudio de Riesgos Psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal, con el fin de precautelar la seguridad y salud de los trabajadores, identificando los Riesgos más relevantes a través de la Matriz de evaluación de riesgos del INSHT que prioriza los riesgos y permite identificar cuáles son los más críticos y de esta forma poder evaluarlos con el método, Software Ista 21, que permitió priorizar las dimensiones psicosociales de mayor rango y poder establecer un programa de Intervención para los mismos. Los resultados de la investigación fueron los siguientes: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo 85.03%, Ritmo de trabajo 78.3%, Exigencias cuantitativas 75.12 %, Previsibilidad 74.5 %, Exigencias emocionales 73.7 %, Conflicto en el rol 73.12 %, Claridad del rol 66.05 % y con estos resultados se aceptó la hipótesis alternativa planteada.

Palabras clave: Riesgo Psicosocial, accidente de trabajo, seguridad, salud, evaluación, riesgo, dimensiones, intervención, método, investigación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E
INDUSTRIAL
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

TEMA:

“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UN GAD MUNICIPAL”

Autor: Psic. Ind Rodolfo Miguel Larcos Sandoval

Director: Ing. Edison Patricio Jordán Hidalgo, Mg.

EXECUTIVE SUMMARY

The present investigation is carried out in the Municipal GAD of San Pedro de Pelileo, the investigation is based on a study of Psychosocial Risks and its incidence in the work accidents in the operational personnel of a Municipal GAD, in order to safeguard the security and health of workers, identifying Psychosocial Risks through the Risk more relevant Matrix of the INSHT that prioritizes the risks and allows identifying which are the most critical and in this way being able to evaluate them with the method, Software Ista 21, which allowed to prioritize the Psychosocial dimensions of greater rank and being able to establish a program of Intervention for them. The results of the investigation were as follows: Insecurity about working conditions 85.03%, Work rate 78.3%, Quantitative demands 75.12%, Predictability 74.5%, Emotional demands 73.7%, Conflict in the role 73.12%, Clarity of the role 66.05 % and with these results the alternative hypothesis was accepted.

Key words: Psychosocial risk, work accident, safety, health, evaluation, risk, dimensions, intervention, method, research.

INTRODUCCIÓN

En la investigación analizada de (Arteaga, 2009) en la cual investiga los “Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador”. En donde identifica que el estrés laboral del personal administrativo y ejecutivo de la empresa industrial se ve incrementado por la exposición a las condiciones de riesgo psicosocial, entre ellas la iluminación temperatura, ruido y ergonomía. Y que es necesario que los empleados se estén actualizando constantemente para aprender nuevas técnicas de manejo y prevención del estrés aplicable a la empresa, según el puesto que desempeñan. (p.151)

En el Capítulo I se encuentra el planteamiento del problema en el cual se encontró que el personal operativo del GAD municipal de San Pedro de Pelileo se hallan expuestos a Riesgos Psicosociales, por las diferentes tareas que realizan y el ritmo de trabajo al que están presionados para cumplir con sus metas, si no se hubiese realizado esta investigación los trabajadores seguirán siendo afectados tanto en su seguridad como salud en sus labores, la investigación tiende a evaluar como inciden los Riesgos Psicosociales en los accidentes de trabajo del GAD.

En el Capítulo II al tener antecedentes investigativos relacionados con el tema se hace una recopilación de los mismos, además de legislación vigente tanto nacional como internacional aplicable.

En el Capítulo III al tener una metodología de trabajo y una modalidad de investigación, determinando una población sobre la cual aplicar el método Ista 21, se operacionalizan las variables para tener un plan de recolección de la información para luego procesarla y posteriormente analizarla e interpretarla es así que se obtuvo los siguientes resultados, el personal operativo si se encuentra expuesto a Riesgos

Psicosociales, además que al revisar la estadística de accidentabilidad del GAD se encuentran accidentes de trabajo a partir del año 2014 hasta el 2017.

En el Capítulo IV posteriormente al procesamiento y análisis de la información al verificar la hipótesis el resultado fue que, los Riesgos Psicosociales si inciden en los accidentes de trabajo en el personal operativo del Gad de Pelileo.

En el Capítulo V en el marco de las conclusiones y recomendaciones, las dimensiones Psicosociales más altas son las siguientes: Integridad sobre las condiciones de trabajo, ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas, previsibilidad, conflicto del rol, exigencias emocionales y claridad del rol, siendo necesario capacitar a los trabajadores, realizar una actualización de la matriz de riesgos para que mejore el ambiente de trabajo.

En el Capítulo VI se generó una propuesta denominada Programa de Intervención de Riesgos Psicosociales en el personal operativo del Gad Pelileo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema de Investigación

“Riesgos psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal.”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

El trabajo es un dinamismo vital para el hombre desde sus comienzos. En la medida en que pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en el trabajo, nuestra seguridad y salud depende y están determinadas por la sociedad consumista, de acuerdo como se realice y organice el trabajo y el consumo sea de bienes o servicios.

Los riesgos psicosociales como problema de los trabajadores dependientes a una empresa a nivel mundial es alto, puesto que los trabajadores deben enfrentar diariamente una gran diversidad de estímulos, situaciones y escenarios que provocan que tengan un ritmo de trabajo alto ya que en la actualidad las empresas buscan ser altamente competitivas pudiendo esto ser el causal de la aparición de sucesos no deseados como son los accidentes de trabajo.

De acuerdo con: Peralta A., (2008), se realizó un estudio de Riesgos Psicosocial a los trabajadores de la empresa Halliburton se comprobó que en el estudio “Se obtiene un promedio de 11.5 puntos, teniendo un criterio inadecuado. Es muy importante establecer lineamientos claros respecto a horarios de trabajos, jornadas completas con sus horarios de descanso establecidos. Este es un factor que se identifica como crítico. Se considera mucho la fatiga del personal en sus jornadas” (p.114).

De acuerdo con un estudio realizado por la Fundación Europea en (1991-92)

informa sobre las condiciones de trabajo en los 12 países miembros de la Unión Europea, dice:

Que para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Paoli 1992) comprobó que el 30% de la fuerza de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25% del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una "presión de tiempo constante" y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada. (p. 23)

Todo esto se debe a los riesgos psicosociales a los que están expuestos por el ritmo y forma de trabajo que llevan en la compañía lo que puede generar u ocasionar inestabilidad en la seguridad y salud de la fuerza de trabajo.

A nivel de Ecuador en una investigación realizada por el Psic. Ind (Ruíz, 2008), menciona en su investigación que: "El problema de los riesgos sicosociales en los trabajadores de las empresas a nivel de Ecuador es alto ya que los empleados se ven sometidos diariamente a diversos estímulos o situaciones que provocan que tengan un ritmo de trabajo muy alto pues las empresas buscan ser altamente competitivas pudiendo existir una afectación en la salud de los colaboradores" (p. 76)

La investigación realizada en la empresa Mamut Andino (Ruíz, 2008) de la ciudad de Guayaquil, "se puede concluir a través de los estudios que se realizaron que los altos niveles de estrés, así como el desconocimiento de las normas de seguridad vial, han sido determinados como las causas fundamentales de la accidentalidad en la Empresa Mamut Andino" (p. 25).

La realidad del GAD Municipal analizado, en el cual se detecta que los trabajadores están expuestos a riesgo psicosocial, por las diferentes tareas que realizan y el ritmo de trabajo al que están expuestos para cumplir con las actividades diarias de cada una de sus áreas de servicios para la ciudadanía, por lo que siendo conscientes del cuidado de la seguridad y salud de los servidores públicos han decidido realizar una evaluación de factores de riesgo psicosocial al personal operativo.

Los riesgos psicosociales son consecuencias de unas malas condiciones de

trabajo y además hay factores extra laborales que también inciden en que estos puedan ocasionar diferentes afectaciones a los trabajadores entre ellos pueden estar afecciones a la salud y sucesos imprevistos que pueden dar paso a accidentes, el ritmo de trabajo, la fatiga mental, la definición del rol, la supervisión, la motivación pueden ser varios de los factores a los que esté expuesto el personal operativo del área del GAD Municipal, que a diario desarrolla sus actividades, el problema se hace real cuando los trabajadores desconocen cómo tratar la exigencia física y psicológica, la intensidad del trabajo, o cómo reconocer los riesgos psicosociales que están presentes en la vida laboral.

Como el trabajo es una actividad diaria y exigente los trabajadores operativos están expuestos directamente a diversos riesgos psicosociales, que se presentan en su puesto, el bajo desempeño del trabajador puede aparecer así también como desgaste físico, o existir conflictos en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, esto aún más pudiéndose convertir en acciones o condiciones subestándar que pueden ser causales de accidentes.

1.2.2 Árbol de problema

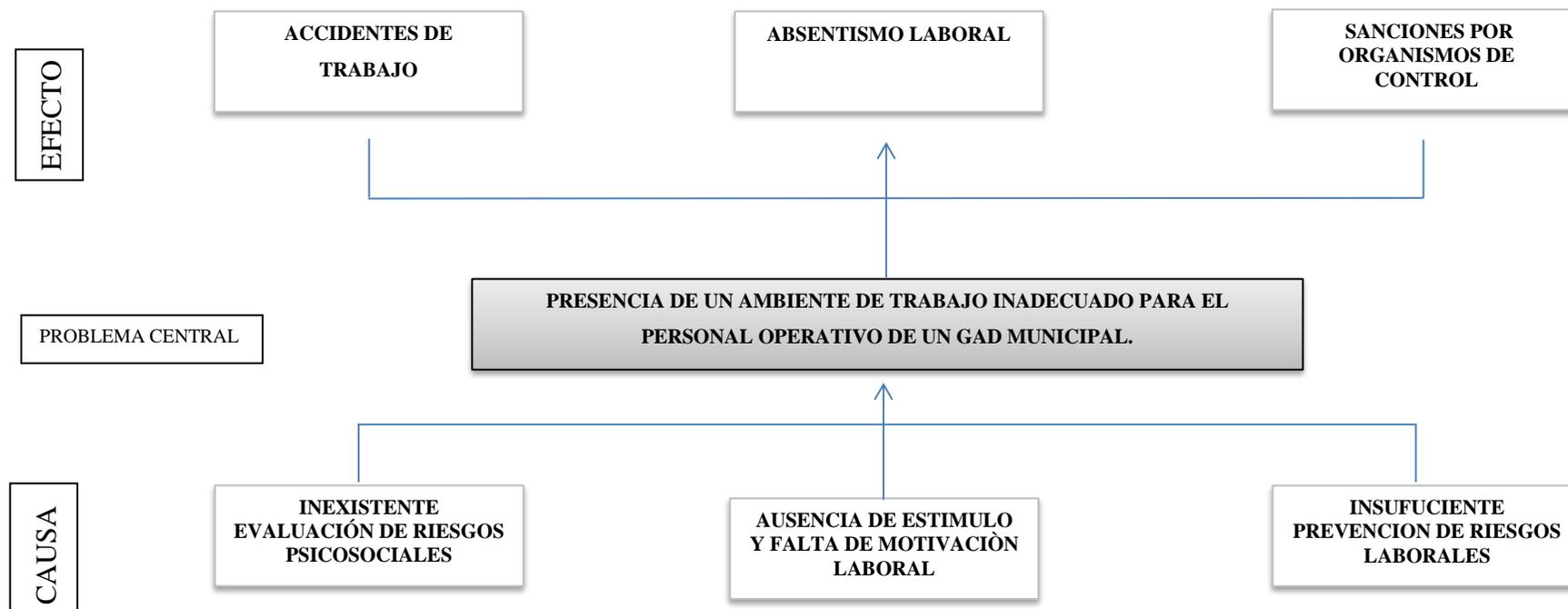


Figura 1: Relación causa efecto.
Elaborado por: Investigador

1.2.3 Análisis crítico

Del análisis de la Figura 1. Se establece que la falta de desarrollo de aptitudes en el trabajador para cumplir con las características de las tareas de cada puesto de trabajo, incrementa los accidentes de trabajo al no contar con la experiencia requerida.

Además, la ausencia de estímulo y falta de motivación laboral como factores directamente psicosociales que muchas de las veces el GAD emplea como, políticas o formas de organización, invitan a los trabajadores a no asistir a sus puestos de trabajo. La cultura organizacional y los sistemas de control de asistencia influyen directamente en la gestión de este problema.

El desconocimiento de los distintos factores de riesgo y la insuficiente prevención de los mismos, tomando en cuenta la actividad propia de la empresa atrae consecuencias a la seguridad y salud de los trabajadores, lo que conllevaría al incremento de gastos para la empresa si se diera el pago por indemnizaciones por lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales ocasionados por el trabajo.

1.2.4 Prognosis

En caso de no realizarse una evaluación de riesgo psicosocial al personal operativo de un GAD Municipal, se podrá afectar la seguridad y salud de los mismos, además de perder la capacidad empresarial de lograr ciertos objetivos comerciales, si no se evalúa y se miden los factores de riesgo estos no se podrán mitigar ni reducir estando latente la presencia de peligros y riesgos que pueden provocar accidentes de trabajo y absentismos de los trabajadores.

Si continúa la exposición a los diferentes riesgos psicosociales, esto provocara que baje la producción en la organización, pues los trabajadores del área operativa son el eje principal para el funcionamiento y realización de las obras. Y al verse afectado el desarrollo del trabajo se verán también afectadas la ejecución de obras y entregas de las mismas como consecuencia de atrasos, causando malestar, quejas y pérdidas económicas porque no efectuar un trabajo eficiente, transformándose en un desprestigio para la municipalidad por la entrega del obras a destiempo.

Los trabajadores no sabrán cómo controlar los riesgos psicosociales a los que estén expuestos y empezaran a aparecer factores como fatiga, carga mental exceso de confianza entre otros que darán lugar a acciones y condiciones sub estándar como última fase para que se dé un accidente de trabajo, esto implicara que Talento

Humano deberá realizar la búsqueda de un remplazo y este proceso es retardatario hasta encontrar la persona idónea que pueda desarrollar el trabajo.

Al darse bajas o absentismos de los trabajadores esto podrá llegar a manos de las entidades de control lo cual conllevara a una investigación de lo sucedido en la organización, y en el caso que se determine que la empresa es la responsable de la afectación a los trabajadores, tendrá que desembolsar grandes sumas de dinero para pagar las indemnizaciones, siendo esto algo ambiguo tomando en cuenta que lo más importante es la seguridad y salud en el trabajo.

1.2.5 Formulación del Problema

¿De qué manera inciden los riesgos psicosociales en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal?

1.2.6 Interrogantes de la investigación

¿Existe un método que permita identificar y evaluar el riesgo psicosocial que está expuesto el personal operativo del GAD Municipal?

¿Se ha determinado cuál es el nivel de accidentabilidad presente en el personal operativo del GAD Municipal?

¿Existe alguna alternativa que permita minimizar los efectos de los riesgos psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo del GAD Municipal?

1.2.7 Delimitación del Objeto de investigación

Delimitación de contenidos:

Área académica: Ingenierías

Línea de investigación: Sistemas de control

Sub-línea de investigación: Seguridad y prevención de riesgos laborales.

Delimitación espacial:

La investigación se lleva a cabo en las instalaciones del GAD Municipal de Pelileo.

Unidades de observación:

- Alcalde
- Administrativos
- Técnico
- Empleados
- Máquinas

1.3 Justificación

Se mira algunos años atrás las organizaciones no le daban la importancia del caso a los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, a los que estaban expuestos los trabajadores.

La Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional abarca un campo muy extenso en el cual va incluido el estudio del factor psicosocial, conocido como riesgo psicosocial, el estudio es muy importante e **interesante** para su ejecución puesto que en la actualidad el GAD Municipal no cuenta con un estudio de los riesgos psicosociales actualizado y al realizar la investigación se conocerán cómo se sienten sus trabajadores en su entorno de trabajo y evitar que existan sucesos imprevistos.

En la actualidad ha vuelto muy frecuente que esté presente, el factor psicosocial en los trabajadores provocando a corto y largo plazo perturbaciones que pueden causar afecciones a su seguridad y salud, por este motivo se ha decidido realizar esta investigación que es de sumo **interés** para la Municipalidad para velar por la salud integral de los trabajadores cumpliendo así con la normativa técnico legal vigente.

La importancia de realizar esta investigación es esencial a vista que los trabajadores se encuentran expuestos a varios riesgos psicosociales debido a su actividad laboral la presión que tienen por llegar a cumplir los objetivos planteados para cumplir con sus metas mensuales de cumplimiento.

La investigación es **factible** porque se dispone del conocimiento suficiente en el campo de la Seguridad y Salud Ocupacional y además se cuenta con la aceptación y compromiso del Alcalde del GAD, para su realización y evaluación de los puestos de trabajo y brindar los recursos necesarios.

Los **beneficiarios** de esta investigación serán principalmente el personal operativo, puesto que van a conocer cuáles son los riesgos psicosociales que los atañan y los métodos de control de los mismos, los clientes internos y externos que hacen uso de los servicios de la Municipalidad, además de estudiantes y amantes de la Seguridad y Salud ocupacional al tener este estudio como un referente.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

- Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal.

1.4.2 Específicos

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales presentes en el personal operativo de un GAD Municipal.
- Determinar el nivel de accidentabilidad en el personal operativo de un GAD Municipal.
- Proponer una alternativa de solución al problema de accidentes de trabajo por la presencia de riesgos psicosociales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

El analizar estudios relacionados con los riesgos psicosociales que plantean alternativas de solución sobre los riesgos psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo, no se ha registrado ningún tipo de investigación, de la recopilación realizada se presentan a continuación las más importantes.

En la investigación del Psic. Ind. (Ruíz, 2008), sobre “Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino”, expresa que el “factor psicosocial como el producto de una interacción entre el individuo y los factores internos de su trabajo y los factores externos del medio laboral, que en un momento dado puede exceder el límite de tolerancia psicológica del individuo y afectar su salud física, mental y social” (p. 76).

La investigación ayuda a determinar las concepciones. Pero no existen investigaciones referentes Riesgos Psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo realizado en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del país, esta se convierte en novedosa y científicamente viable por la importancia de obtener sus resultados.

La Psic.Ind (Vera, 2013) en su trabajo investigativo sobre “Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las redes aéreas de la Empresa Eléctrica Ambato, en la Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato, Año electivo 2012-2013. En donde “la mayoría de los colaboradores manifiestan problemas durante su trayectoria laboral, sin tener el conocimiento previo de los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto,

mientras realiza las funciones o tareas necesarias que requiere el puesto”. (p 103)

En el trabajo investigativo de (Benavides, 2014) sobre “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A”. La identificación de los factores de riesgo psicosocial en el personal operativo se encuentra en un grado de peligrosidad alto, lo que además está influyendo directamente en el desempeño del personal operativo, lo cual demanda una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales del departamento de Salud Ocupacional (p.46).

En la investigación analizada de (Arteaga, 2009) en la cual investiga los “Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador”. En donde identifica que el estrés laboral del personal administrativo y ejecutivo de la empresa industrial se ve incrementado por la exposición a las condiciones de riesgo psicosocial, entre ellas la iluminación temperatura, ruido y ergonomía. Y que es necesario que los empleados se estén actualizando constantemente para aprender nuevas técnicas de manejo y prevención del estrés aplicable a la empresa, según el puesto que desempeñan. (p.151)

2.2 Fundamentación Filosófica

El presente trabajo se fundamenta en:

Paradigma crítico propositivo: Es Crítico por que cuestiona los esquemas molde de hacer investigación y propositivo ya que propone alternativas de solución en base a esto según (Recalde, 2011) “El paradigma concibe a la realidad como un ente transformador, en este caso reconocemos que. Los riesgos psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal son cambiantes, por lo que se quiere lograr un cambio transformador”. (p. 5)

Paradigma Sociológico: Es social porque busca a través de la investigación ayudar a la sociedad en base a esto podemos decir que: Esta investigación

contribuirá con la sociedad, ya que se ayudara a que los trabajadores conozcan cómo afrontar los riesgo psicosocial del trabajo y no tengan problemas a futuro, y que sus familias se sientan seguras, ya que están en una empresa que vela por su seguridad y bienestar.

2.3 Fundamentación Legal

La presente investigación se sustentará en las siguientes leyes, normativas, decretos, reglamentos.

Constitución de la república del Ecuador

En el artículo 326, numeral 5 determina que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar “; y el numeral 6 dice que “toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo

Decisión 584

“Capítulo I Art. 12 Factores de Riesgo.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial” “Capítulo III Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo – Obligaciones de los Empleadores Artículo 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”

b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos; c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el

medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuado. (Instrumento Adnino de Seguridad e Higiene, 2010)

Decreto ejecutivo 2393

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo Este reglamento se aplica a toda actividad laboral teniendo como objetivo la prevención, disminución y eliminación de riesgos ligados al trabajo (Comité interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo, 1896)

DECRETO OFICIAL N° 082

Expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

Art. 9.- Del programa de prevención de riesgos psicosociales.- 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. (Registro Oficial 082, 2017)

Reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo

Resolución 957

Art 1 Los países miembros desarrollaran Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos

b) Gestión Técnica:

1. Identificación de factores de riesgos
2. Evaluación de Factores de Riesgos
3. Control de Factores de Riesgos

4. Seguimiento de medidas de control (Instrumento Adnino de Seguridad e Higiene, 2010)

Código de trabajo

Capítulo V, “De la Prevención de riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo”. En los artículos que conforman este capítulo se enuncian las obligaciones en cuanto a prevención de riesgo, así como los preceptos que se deben tomar en cuenta en cuanto a prevención de riesgos. Además, se encuentran regulaciones en cuanto a las medidas que se deben tomar para realizar un trabajo seguro. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

Resolución No.CD.513

Capitulo XI De la prevención de Riesgos del Trabajo, Artículo 53 dice,” Principios de la acción preventiva.- en materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios.

- a) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.
- b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de factores ambientales.
- c) Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales;
- d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva ala individual;
- e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades.
- f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales, y,
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación a los factores de riesgo identificados. (Resolución N°. C.D 513, 2016)

2.4 Categorías Fundamentales

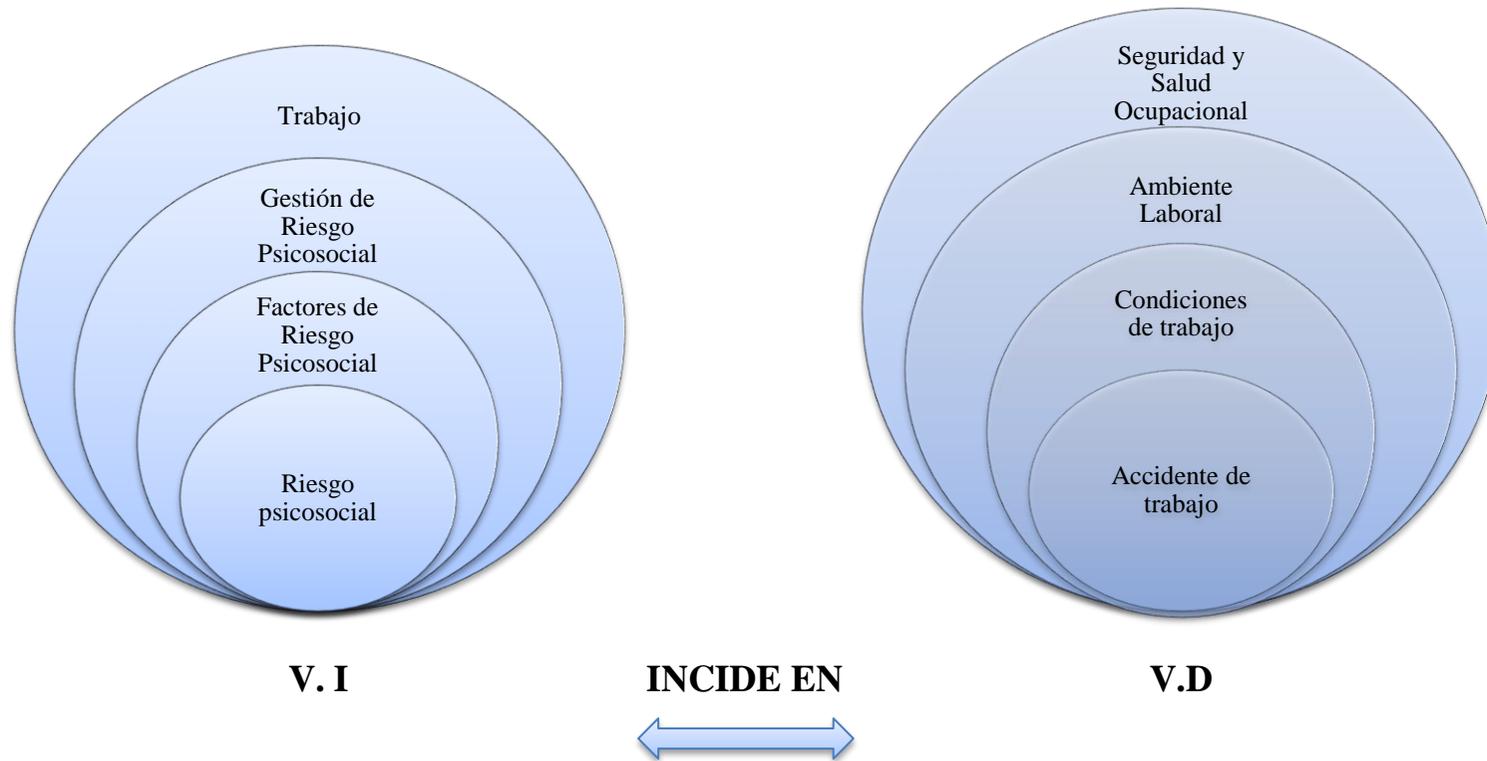


Figura 2. Red de inclusiones conceptuales
Elaborado por: El investigador

2.4.1 Constelación de ideas de la variable independiente

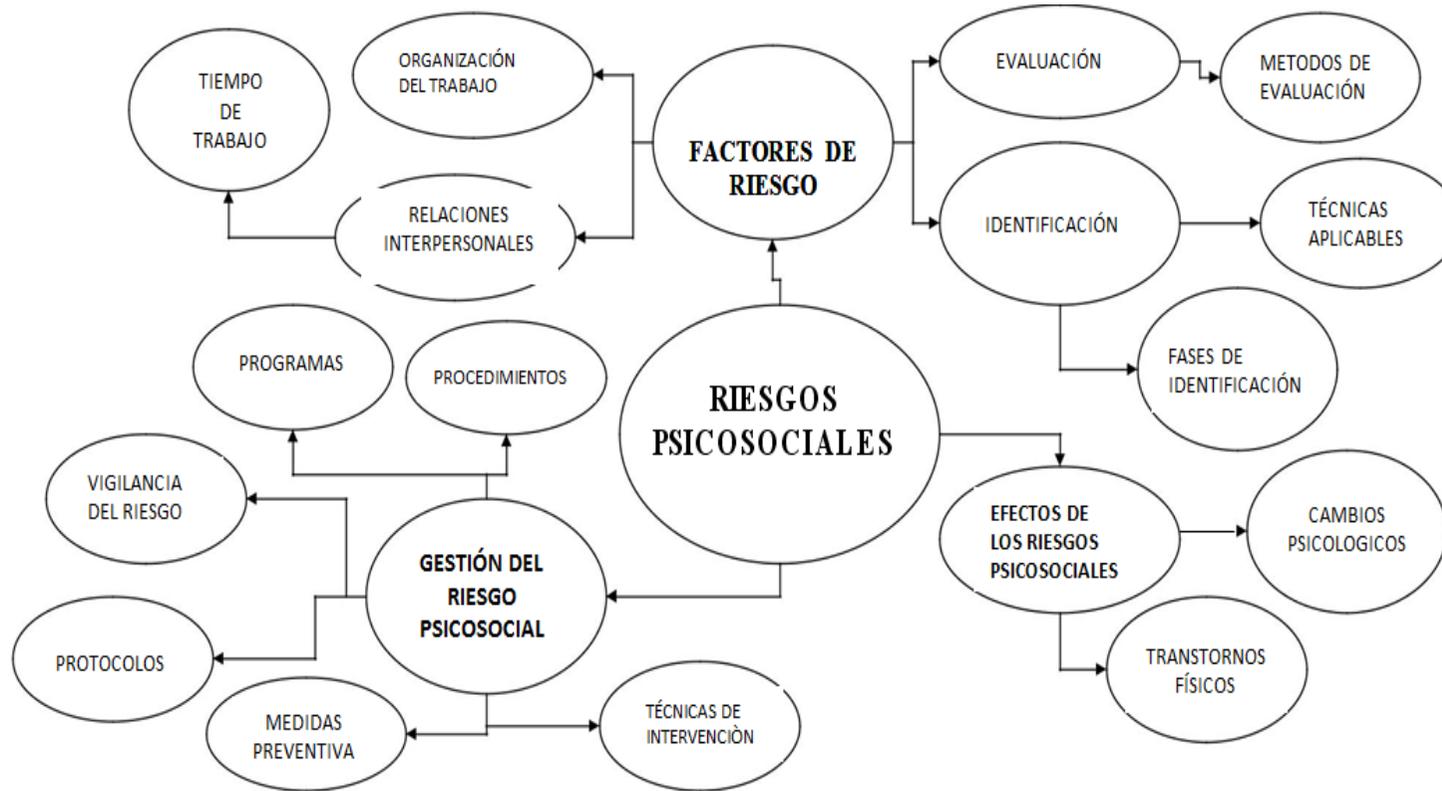


Figura 3. Constelación de ideas variable independiente
Elaborado por: El investigador

2.4.2 Constelación de ideas de la variable dependiente

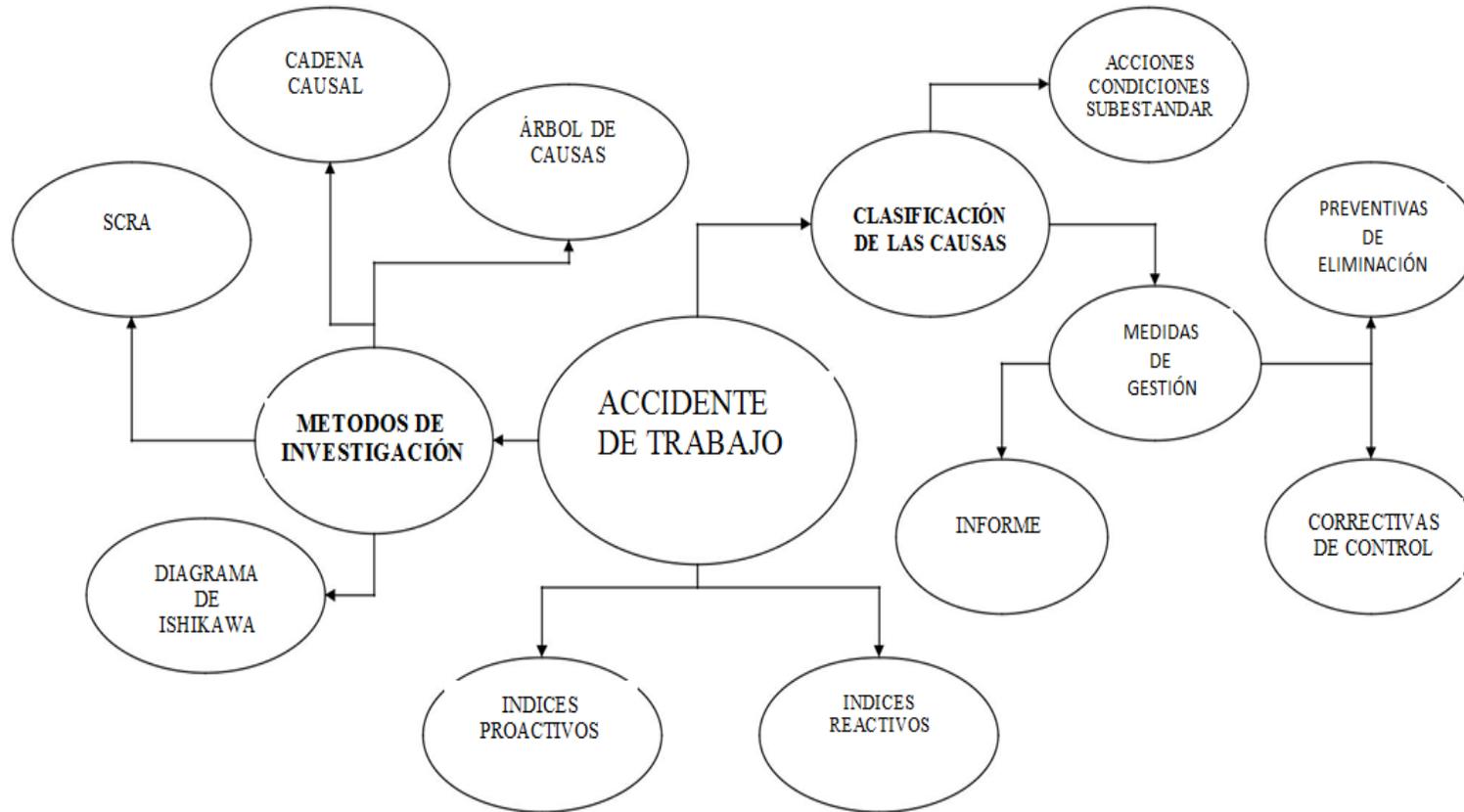


Figura 4. Constelación de ideas variable dependiente
Elaborado por: El investigador

2.5 Fundamentación Teórica

2.5.1 Trabajo

De acuerdo con Sanchez-López (2006) expresan que:

El trabajo es un fenómeno complejo que depende de otras variables que configuran e interactúan en el espacio laboral de la mujer. Desde una perspectiva económica, el trabajo nos proporciona los recursos financieros para sustentar nuestra vida y la aspiración de mejorar la calidad de nuestra vida material. La definición normalmente más aceptada de trabajo, el intercambio de servicios laborales a cambio de un salario, es decir, el empleo, refleja claramente este punto de vista económico. (p.61)

2.5.2 Gestión de riesgo psicosocial

Para Andaluz (2003) identifica que la gestión de riesgo psicosocial:

Como riesgos psicosocial emergentes en la organización del trabajo y su plasmación en la normativa correspondiente, así como que se promueva la introducción de cláusulas antimobbing en la negociación colectiva, y en definitiva, las medidas necesarias para garantizar la efectividad de las técnicas de tutela ya existentes o incorporar nuevas, en su caso, entre las que la prevención debe ser primordial (p.98).

Característica de la gestión de riesgos psicosocial

Según Prado (2014) las características se establece que:

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar en forma grave y habitual la salud física, social o mental de los trabajadores; mientras que el riesgo psicosocial tiene diferentes niveles de probabilidad para afectar la salud, los riesgos psicosociales laborales son altamente peligrosos. Las leyes constitución es de los países democráticos protegen contra el impacto que estos últimos producen mediante leyes, políticas y reglamentos de trabajo, ya que sus consecuencias pueden ser graves en términos psicopatológicos o psiquiátricos; por ejemplo, es común que la violencia en el trabajo, el estrés postraumático que esta genera y el

acoso sexual en el ámbito laboral, entre otros, sean tratados de manera simple sólo como estrés (p.7).

2.5.3 Factores del riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales se define como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y más exactamente de los factores de riesgo psicosociales existen en el trabajo. Los factores de riesgos psicosociales se hallan en el estilo del ritmo de trabajo, tiempo y organización. Según Díez & et al., (2007) “Los daños a la salud de los trabajadores que estos riesgos pueden ocasionar tienen consecuencias negativas tales como la instalación laboral y el absentismo, un difícil reconocimiento en el actual nivel preventivo de las empresas, y un confuso diagnóstico denominado de forma genérica de mayoría de las veces como depresión (p.509).

Riesgo psicosocial

De acuerdo Hernández & et al. (2012) Para ello, “ha resultado muy práctico el concepto de “riesgo psicosocial”, considerado como el impacto subjetivo, es decir, sobre los individuos de términos de que “cada causa responde con una consecuencia e intensidades diferentes” al estrés. (p.23)

- **Los Riesgo psicosocial**

De acuerdo con Matenson (2012) “Consideran potenciales riesgo psicosocial la temperatura y la luz tanto como en exceso como en defecto, el ruido, el movimiento excesivo y la contaminación atmosférica del lugar de trabajo. Podemos añadir el horario, los cambios de turno, el jet-lag, los viajes las vibraciones y el espacio físico donde desarrollan la tarea” (p. 428)

- **Informe del comité de la organización internacional de trabajo y la organización mundial de la salud sobre medicina del trabajo (Ginebra 1984)**

Define a los factores psicosociales como “interacciones en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una

parte y, por otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y/o la satisfacción en el Trabajo” (p. 413)

Tipos de riesgo psicosocial laborales:

a.- Riesgo psicosocial del ambiente físico, entre ellos:

- La iluminación.
- El ruido y vibraciones.
- Higiene.
- La temperatura. (Temperaturas extremas)
- Toxicidad.
- Condiciones climáticas extremas.
- Poca disponibilidad de espacio físico.

b.- Riesgo psicosocial de contenido de la tarea. Entre estos riesgos psicosocial se encuentran:

- La carga mental de trabajo. Es el grado de movilización de energía y capacidad mental que el profesional pone en juego para desempeñar la tarea.
- El control sobre la tarea. Ocurre cuando no se controla la tarea, es decir, cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos.
- Variedad de las tareas (monótonas y rutinarias).
- Infrutilización de habilidades: las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- Falta de participación: la empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores en temas relativos a su propia tarea como en aspectos de ámbito laboral.

c.- Riesgo psicosocial de las demandas del trabajo:

- La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes.
- Sobrecarga de trabajo: el volumen, la magnitud o la complejidad de la tarea.
- Infracarga del trabajo: el volumen del trabajo está muy por debajo del

necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.

- Nuevas tecnologías (adaptación a las mismas).

d.- Estrés de Rol. “Presión o tensión experimentada por la percepción de un desequilibrio entre las demandas que plantea el desempeño de un rol y la capacidad personal para responder con éxito a esas demandas, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes”. (Selye, 2017)

Dimensiones de los riesgos psicosociales

La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores psicosociales. Estamos hablando básicamente del bajo control sobre el contenido y las condiciones de trabajo, las altas exigencias psicológicas, el bajo apoyo social (de los compañeros y de los superiores) en la realización del trabajo y de la escasez de recompensas o compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Las tres primeras dimensiones (control, demandas o exigencias psicológicas y apoyo social) son las que integran el modelo "demanda - control - apoyo social" (presentados en las NTP números 603 y 604) que es el más profusamente usado en investigaciones en ciencias de la salud y el que ha aportado mayores y más consistentes evidencias de relación entre los factores psicosociales y la salud.

En los últimos años diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados en las condiciones de trabajo, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima, incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el modelo "esfuerzo - recompensas (ERI)", la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

La autonomía y las posibilidades de desarrollo de habilidades contempladas en la dimensión de control del modelo de Karasek representan dos aspectos positivos y saludables de éste, pero no los únicos. Debemos considerar también el control

sobre los tiempos a disposición (pausas, vacaciones, permisos...), el sentido del trabajo (o implicación con su contenido) y en general, el nivel de influencia sobre las condiciones de trabajo.

Importancia de los riesgos psicosociales

Según El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (2010) comenta sobre la importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad.

Características de los riesgos psicosociales

- 1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- 2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4.- Tienen formas de cobertura legal

1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más admitidos como tales, como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ejemplo, relacionado con la violencia el artículo 15 de la Constitución Española reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona, y referido al acoso laboral, la Constitución Española, art. 10 garantiza el derecho a la dignidad en

cualquier situación y en el art. 14 garantiza el derecho a la igualdad. En relación con el acoso sexual, en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en el art. 4. parag.2. se especifica el derecho a la intimidad y “a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, reescribiendo el art. 18 de la Constitución Española que expresa el derecho básico a la intimidad personal.

2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que las efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida. Personal o profesional. Tanto unos como otros afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos (DSM-IV-TR, 2002).

3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su

propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-Gonzalez, 2000). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas parasuicidas suelen estar entre las más comunes. El trastorno de estrés postraumático, que se ha hecho cada vez más frecuente en contextos laborales, ha sido sugerido por la OIT (OIT, 2010, p. 2.4) como una enfermedad profesional. Los datos acerca de la presencia del trastorno de estrés postraumático en el ámbito laboral es cada vez mayor, asociado principalmente a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010).

4.- Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los problemas generados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados de una forma genérica, existe actualmente una legislación incipiente que atiende al estrés, la violencia y el acoso, como casos más claros. Ejemplos de ello son las directivas a nivel europeo “Framework Agreement on Work Related Stress” (European Social Partners, 2004) y la “Framework agreement on harassment and violence at work” (European Social Partners, 2007) que ponen las bases de la legislación europea sobre el tema. A tales propuestas los diferentes países europeos están elaborando legislaciones nacionales específicas (Leka, Jain, Zwetsloot, Vartia, Pahkin, 2008). En España, la jurisprudencia ha dictado diversas sentencias sobre tales temas, como por ejemplo el TSJ de Madrid en sentencia del 5 de Octubre de 2005 determina la obligación de evaluar el riesgo de estrés cuando la empresa reconozca su presencia. El reciente criterio técnico 62/2009 de la

Inspección de Trabajo reconoce el acoso laboral como infracción en la prevención de riesgos laborales.

2.6 Desarrollo de la categoría fundamental V.D.

Seguridad y salud ocupacional

De acuerdo con Mangosio (2008) expresa que la seguridad y la salud ocupacional son:

La salud ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; evitar todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores en tareas adecuadas a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.(p.1).

Ambiente laboral

En el ambiente en el trabajo se entiende como la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral y en la que realiza todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto. Según Díez & et al. (2009) “Las modificaciones ambientales producidas por el trabajo pueden generar factores agresivos para la salud de los trabajadores. Cuando el hombre no tiene capacidad de adaptación al medio ambiente aparece el daño para la salud”. (p.271).

Condiciones de trabajo

La expresión condiciones de trabajo se refiere a las circunstancias que recubren la vida del trabajo en su conjunto, desde las condiciones materiales, las organizativas en que el trabajo se presta, la duración de éste, su remuneración, las opciones de promoción o desarrollo de la cualificación profesional, hasta de forma global, el entorno de la empresa.

Para Quintana & Marín (2001), indican que las condiciones de trabajo en:

En la definición de las condiciones del trabajo no estará en señalar con precisión los elementos o dimensiones que las constituyen, sino en subrayar la perspectiva relacional: Condiciones de trabajo es todo aquello que es y gira en el entorno al trabajo, desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan. Los distintos ámbitos en que se dividen: materiales, psicológicos, organizacionales, estarán, por tanto, en relación, respectivamente, con las distintas consideraciones del hombre y la mujer en el trabajo como entidades físicas, mentales y sociales. (p.339).

2.6.1 Accidentes de trabajo

Desde punto de vista meramente legal, accidente de trabajo es: “Toda lesión corporal que el trabajador sufra, con ocasiones o por consecuencias del trabajo que ejecute, por cuenta ajena”.

Para Paños (1992) “Un accidente de trabajo se puede dar dos circunstancias. Puede ocurrir que el trabajador no sufra ningún tipo de lesión invalidante y, por tanto, puede seguir trabajando. O bien que sufra una capacidad manifiesta, de tal manera que entonces habrá que darle de baja para su curación y rehabilitación, si procede”. (p 12)

Causas de los accidentes de trabajo

Accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales: se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional).

Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo: Las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo se consideran, salvo prueba en contrario, accidentes de trabajo.

Según Fernández & al. (2007) los accidentes de trabajo es:

Accidente “in itinere”: Es aquel que sufre el trabajador/a al ir al trabajo o al volver de éste. No existe una limitación horaria.

Este tipo de accidentes, los trataremos en profundidad más adelante.

1. Atención: La lesión no constituye por sí sola accidente trabajo, deben darse todas las circunstancias.

Accidentes en misión: Son aquellos sufridos por el trabajador/a en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.

Cargos electivos de carácter sindical: Son aquellos sufridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargo electivo de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras de la Seguridad Social, así como los accidentes ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejercen las funciones que les son propias.

Actos de salvamento: Son los accidentes acaecidos en actos de salvamento o de naturaleza análoga cuando tengan conexión con el trabajo. Se incluye el caso de orden directa del empresario o acto espontáneo del trabajador/a.

Enfermedades o defectos anteriores: Son aquellas enfermedades o defectos padecidos con anterioridad, que se manifiestan o agravan como consecuencia de un accidente de trabajo.

Enfermedades intercurrentes: Se entiende por tales las que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo. Para calificar una enfermedad como intercurrente es imprescindible que exista una relación de causalidad inmediata entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad derivada del proceso patológico.

Enfermedades no contempladas en la lista de enfermedades profesionales: Estas enfermedades, también llamadas comunes, que contraiga el trabajador/a con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales. Se debe acreditar fehacientemente la relación causa-efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad.

Los debidos a imprudencias profesionales: Aquellas imprudencias derivadas del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza

que dicha habitualidad inspira al accidentado.

- Otros supuestos de accidente de trabajo:
 - Las prestaciones personales obligatorias.
 - Diputados o senadores en los accidentes derivados de la función parlamentaria.
 - Presidentes, vocales y suplentes de las mesas electorales. En el ejercicio de estas funciones se consideran asimilados a trabajadores/as por cuenta ajena (no es accidente el ocurrido in itinere al ejercer el derecho de voto).
 - Realización de actividades no profesionales. En algunos casos la jurisprudencia ha permitido incluir como A.T. los sufridos durante la práctica de deportes organizados por el empresario, los ocurridos en cursos de formación profesional de interés para la empresa y en el in itinere. También los alumnos asistentes a cursos de formación profesional ocupacional in itinere cubierto el riesgo de A.T. cuando este se produzca en relación con dichos cursos. (p. 7)

Acciones condiciones estándar

La Organización Internacional del Trabajo, se estableció un listado de las enfermedades de acuerdo con el protocolo celebrado en el 2002 del convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Las enfermedades profesionales se basan en dos elementos principales:

Según la Organización Internacional del Trabajo (2010) menciona que: “La relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y

- El hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población” (p. 16)

Las enfermedades profesionales están sujetas a aspectos en el origen o causa de la enfermedad y en la persona o grupo de personal que es afectado por problema de salud por la actividad laboral que desarrolla en un lugar específico.

Las enfermedades profesionales según la OIT son las siguientes:

Las enfermedades profesionales causada por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales.

- Enfermedades causadas por agentes químicos.
- Enfermedades causadas por agentes físicos.
- Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias.

Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado

- Enfermedades del sistema respiratorio.
- Enfermedades de la piel.
- Enfermedades del sistema osteomuscular.
- Trastornos mentales y del comportamiento.

Cáncer profesional

- Cáncer causado por agentes.

Otras enfermedades

- Nistagmo de los mineros.
- Otras enfermedades específicas.

2.7 Hipótesis

Los Riesgos psicosociales inciden significativamente en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal.

2.8 Señalamiento de las variables de la hipótesis

Variable Independiente

Los riesgos psicosociales

Variable Dependiente

Accidentes de trabajo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

Cualitativo:

Según Herrera (2008) define que: “la investigación cualitativa podría entenderse como una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y vídeo cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos”. (p. 7)

Con respecto a esta definición se considera que la investigación es cualitativa, porque se considera a los trabajadores y el ambiente de la empresa, es único e irrepetible por sus características por lo que no existirá otra realidad para simular a la empresa en mención, puesto que se busca saber cómo afrontar los riesgos psicosociales en el personal operativo para que no incida y se transformen en accidentes de trabajo.

Cuantitativo:

Según (Jaramillo & Ramírez, 2006), mencionan que:

La información cuantitativa, radica en la riqueza de los métodos, procedimientos y herramientas empleados por esta disciplina y el consiguiente incremento de las posibilidades para obtener soluciones apropiadas. Hoy estas técnicas cubren lo que es sin duda la más notable aplicación de la estadística: el acopio de información cuantitativa que se recopila y se publica todos los días en nuestra sociedad. (p. 22).

Se tome en cuenta esta descripción se considera que la investigación es cuantitativa

puesto que se basó en la estadística para obtener los resultados de la investigación, tabularlos e interpretarlos y así comprobar la hipótesis planteada.

3.2 Modalidad de la investigación

Bibliográfica- Documental

Según Martins (2010) “El diseño Bibliográfico se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda del material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables. El investigador utiliza documentos, los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes. (p. 45)

De acuerdo con esta modalidad, la investigación fue bibliográfica, se utiliza fuentes de información tales como libros, revistas especializadas, publicaciones, módulos, internet.

De Campo

Según Cerda H., (2011) “El trabajo de campo, debe existir un equipo de investigación, integrado por todas las personas que participarán en la encuesta y las funciones más o menos específicas que deben cumplir en cada caso” (p. 56).

En base a esta teoría la modalidad de investigación fue de campo porque el investigador acude al lugar en donde se producen los hechos para interactuar y recabar información de la problemática en conjunto con los actores.

3.3 Nivel O Tipo de Investigación

Exploratoria

Para Namakforoosh (2000) en su publicación define que:

El objetivo principal de la investigación exploratoria es captar una perspectiva general del problema. Este tipo de estudio ayuda a dividir un problema muy grande y llegar a unos sub problemas, más precisos hasta en la forma de expresar las hipótesis, la investigación exploratoria se puede aplicar para generar el criterio y dar prioridad a algunos problemas. (p. 89)

De acuerdo a esta concepción la investigación fue exploratoria porque permitió sondear un problema poco investigado en la empresa y en la Provincia de Cotopaxi.

Descriptiva

Según Salkind (2008) en su trabajo menciona que: “La investigación descriptiva no solo puede ser autosuficiente, sino también puede servir como base para otros tipos de investigaciones, porque a menudo es preciso describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad de cualquier diferencias observada” (p.17). Descriptiva porque en la investigación se detalla y explica cada uno de los pasos que se realizó para obtener los resultados de la investigación.

Asociación de Variables

De acuerdo Ruiz R. (2007) “Se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones o experimentos (que se refieren siempre a un número limitado de casos)” (p. 18)

De acuerdo a esta teoría el enfoque es la asociación de las variables porque permitió medir el grado de incidencia entre variables con los mismos sujetos de un contexto determinado.

3.4 Población Muestra

El universo de estudio está determinado por los trabajadores del área operativa de 173 colaboradores, de acuerdo al siguiente cuadro.

Tabla 1. *Población de estudio*

Población	Frecuencia	%
Personal Operativo	173	100
Total	173	100

Elaborado por: Investigador

Por el tamaño de la población que no es tan extensa, se consideró trabajar con todo el universo por la necesidad de conocer los factores de riesgo psicosocial que afecta a todo el personal operativo GAD de Pelileo.

3.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: LOS RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente.

LOS RIESGO PSICOSOCIAL					
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas Instrumentos	(T) (I)
Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos también llamados estrés los factores psicosociales representan la exposición o los factores de riesgo, la organización del trabajo el origen de esta, y el estrés el precursor del efecto que es la enfermedad o trastorno de la salud que pueda producirse.	Factores de riesgo psicosocial.	% de riesgos psicosociales en el trabajo.	¿Se ha determinado cuales son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Ista 21 Software-CoPsoQ-istas21	
	Exposición.	Número de dimensiones psicosociales presentes en los colaboradores.	¿Se ha evidenciado la presencia de dimensiones psicosociales en los colaboradores?		
	Organización del trabajo.	Monotonía, sobre carga de trabajo.	¿Ha variado la eficiencia del trabajo debido a las perturbaciones psicosociales?		
	Estrés el precursor del efecto.	Presencia de enfermedades y/o trastornos.	¿Se ha evidenciado la presencia de estrés?		

Elaborado por: Investigador

VARIABLE DEPENDIENTE: ACCIDENTES DE TRABAJO

Tabla 3. *Operacionalización de la variable dependiente.*

ACCIDENTE DE TRABAJO					
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas (T)	Instrumentos (I)
Es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo que ocasione lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad o la muerte inmediata o posterior.	Suceso imprevisto y repentino que dé lugar a un accidente.	Número de sucesos imprevistos y repentinos.	¿Existirán trabajadores accidentados por causa u ocasión del trabajo realizado por cuenta ajena?	Técnica:	Observación Instrumento: Registro accidentes
	Lesión corporal, perturbación funcional, incapacidad o la muerte inmediata o posterior a un accidente.	% de lesiones corporales, incapacidades o muertes sufridas por los trabajadores.	¿Se han producido lesiones corporales o incapacidad o muertes en los trabajadores por causa de accidentes?	Técnica: Observación Instrumento: Estadística accidentabilidad.	

Elaborado por: Investigador

3.6 Plan de Recolección de la información

A través de una evaluación de Riesgos Psicosociales se utiliza como técnica de recolección de información el cuestionario ISTAS 21, la evaluación se realizó al personal operativo de un GAD Municipal

Posteriormente a la evaluación se realizó el análisis de los registros y estadísticas de accidentes de trabajo.

Esto se lo hace con el fin de atender a los objetivos de la investigación es decir como inciden los Riesgos Psicosociales en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un Municipio.

Tabla 4. *Cuadro de recolección de la información.*

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Personal operativo de la empresa.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Riesgos Psicosociales, Accidentes de trabajo.
4.- ¿Quién, quienes?	El investigador que tiene la apertura en la empresa para tener la información.
5.- ¿Cuándo?	Último semestre 2018.
6.- ¿Dónde?	GAD Municipal del cantón Pelileo.
7.- ¿Cuántas veces?	Las veces necesarias.
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta, Observación.
9.- ¿Con qué?	Cuestionario Ista 21, Registros y estadísticas de accidentabilidad.
10.- ¿En qué situación?	En las instalaciones.

Elaborado por: Investigador

3.7 Plan de Procesamiento de la Información

Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos.

Evaluación Psicosocial.

- Identificar a los trabajadores a ser evaluados.
- Identificación de los factores de riesgo primarios.
- Elección de la metodología, técnicas e instrumentos a aplicar.
- Socialización del propósito de la evaluación.
- Aplicación del cuestionario Ista 21.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de una propuesta de intervención psicosocial.
- Análisis del registro y estadísticas de accidentes.

Análisis de los resultados:

- El análisis de los resultados obtenidos de los registros de evaluación, cuestionarios individuales (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2002) que se utilizó en el plan para la recolección de la información. Debe prestar especial atención y enfatizar las relaciones que tendrán las variables y cuáles son las características que las unen, en función de los objetivos y la hipótesis planteada.
- La interpretación de los resultados después de haberlos analizados, teniendo como marco de referencia todos los conceptos analizados en el marco teórico, ayudara a conocer con profundidad aspectos de la variable independiente.
- Comprobación de la hipótesis, cuya verificación se la hace con métodos estadísticos.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados (Encuesta)

Para el análisis e interpretación de los datos informativos se utiliza las herramientas metodológicas de investigación:

Inicia con la identificación de los puestos de trabajo de acuerdo con el método de evaluación INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo 2008) que permite valorar los niveles de los riesgos de trabajo a través de una matriz, la cual ayuda a determinar una visión general de los puntos críticos para luego ser controlados reducir y evitar accidentes laborales, así como también las enfermedades en los trabajadores operativos del GAD de Pelileo.

Una vez determinado el riesgo psicosocial se procede a evaluar de forma específica a los trabajadores operativos a través de la herramienta de estimación y prevención ISTAS 21, con la cual se conoce que dimensiones están dentro de un área determinada de trabajo.

Presentación al Alcalde como la autoridad del cantón Pelileo, la herramienta a utilizada en la evaluación del riesgo psicosocial para su respectiva aprobación, lo siguiente es solicitar la apertura y colaboración de los departamentos y personal operativo para la aplicación del método.

Una vez obtenida la autorización correspondiente se realizó la convocatoria a los trabajadores operativos para explicarles claramente de lo que se trata la evaluación y que objetivos busca analizar con el estudio de los riesgos psicosociales a los cuales están sujetos los trabajadores del GAD de Pelileo.

Con la socialización desarrollada se ejecuta la aplicación de la encuesta a través del cuestionario ISTAS 21 en cada área operativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, al personal operativo.

La consolidación de la información es la siguiente etapa del tratamiento de la información para la obtención de los resultados, con la asistencia del Técnico de Seguridad y Salud y Medico ocupacional del municipio.

La revisión de la estadística de la accidentabilidad de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del GAD de Pelileo, aporta a la determinación de agentes estresores que afectan a la salud de los trabajadores operativo en las diferentes áreas del Municipio.

Por último la presentación de un informe de los resultados obtenidos se lo emite a la a la Unidad SSO y GAD de Pelileo para que se desarrollen planes de acción que permitan reducir los niveles de riesgos psicosociales.

4.2 Estratificación de riesgos de personal operativo

En la tabla 5 y Figura 5. Estratificación del riesgo psicosocial se considera al riesgo mecánico, químico, biológico, físico, ergonómico, psicosocial, que permite la determinación del nivel del porcentaje que riesgos detectados en los trabajadores operativos del GAD de Pelileo.

Tabla 5. *Riesgos psicosociales*

Riesgos Psicosociales						Total
Mecánico	Químico	Biológico	Físico	Ergonómico	Psicosocial	
95	40	50	44	49	127	405
23%	10%	12%	11%	12%	31%	1

Elaborado por: Investigador

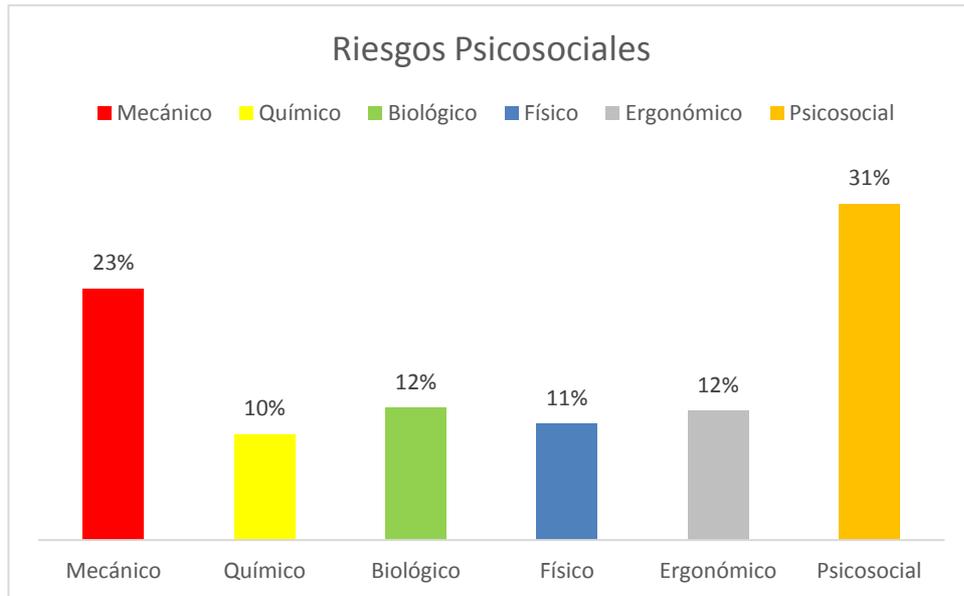


Figura 5. Riesgos psicosociales
Elaborado por: Investigador

La Matriz de Riesgos INSHT anexo 3. Permite identificar a los factores más críticos determinando los siguientes:

En la tabla 5, de la figura 5, el Riesgo Psicosocial alcanza el 31% de sucesos, esto se debe a que están presentes estresores como; el ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones del trabajo entre otros factores.

Esto indica un resultado elevado del riesgo en el departamento operativo, el cual necesita ser evaluado de manera específica para reducir mediante planes de intervención de reducción de riesgos psicosociales. Riesgo Mecánico con el 23% es por la presentación de la caída de objetos en manipulación de maquinaria, cortes por objetos o herramientas, caídas a distinto nivel entre otros.

4.3 Estadística de accidentabilidad del personal del GAD Municipal de Pelileo

En la revisión de la estadística de la accidentabilidad de personal se solicitó al departamento de Seguridad y Salud Ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo que extienda el informe de accidentes de los años 2014 al 2017, en el cual se presenta en la tabla 6.

Tabla 6. Estadística de accidentes

ESTADISTICA DE ACCIDENTABILIDAD DEL PERSONAL OPERATIVO			
AÑO	DESCRIPCION DE ACCIDENTE	No. DE ACCIDENTES	%
2014	FRACTURA DE TOBILLO	2	13%
	FRACTURA DEL EN CUARTO Y QUINTO FALANGE DISTAL MANO DERECHA		
2015	ATRAPAMIENTO DE PIE Y MANO IZQUIERDA EN UNA CONCRETERA	3	20%
	CHOQUE POR ALCANCE MOTOCICLETA CONTRA UN VEHICULO		
	ATRAPAMIENTO PIERNA DERECHA EN EL CAJON DE NOQUEO DE ANIMALES (CAMAL)		
2016	FRACTURA DEDOS DE LA MANO IZQUIERDA POR CAIDA Y VOLCAMIENTO EN MOTOCICLETA	5	33%
	CORTE Y LACERACIONES EN LA PALMA DE LA MANO POR CAIDA DE OBJETOS (CONSTRUCCION)		
	LACERACION OJO IZQUIERDO POR INGRESO DE PRODUCTOS QUIMICOS (TRATAMIENTO DE AGUA)		
	CORTES EN LAS MANOS IZQUIERDA Y DERECHA POR MANIPULACION DE DESECHOS		
	AMPUTACION TRAUMATICA DEL PIE Y TOBILLO (MOLADORA SIN GUARDAS)		
2017	INFLAMACION MANO BRAZO DERECHO CONTACTO CON VECTORES	5	33%
	CORTE DEDO ANULAR Y MEDIO POR MANIPULACION DE MAQUINA HERRAMIENTA		
	TRAUMA DE OJO DERECHO POR CONTACTO CON PROYECCION DE PARTICULAS		
	CORTE DEDO INDICE MANEJO DE OBJETOS CORTO PUNZANTES		
CONTUCION DE RODILLA DERECHA CAIDA AL MISMO NIVEL		TOTAL=	15 100%

Elaborado por: Investigador

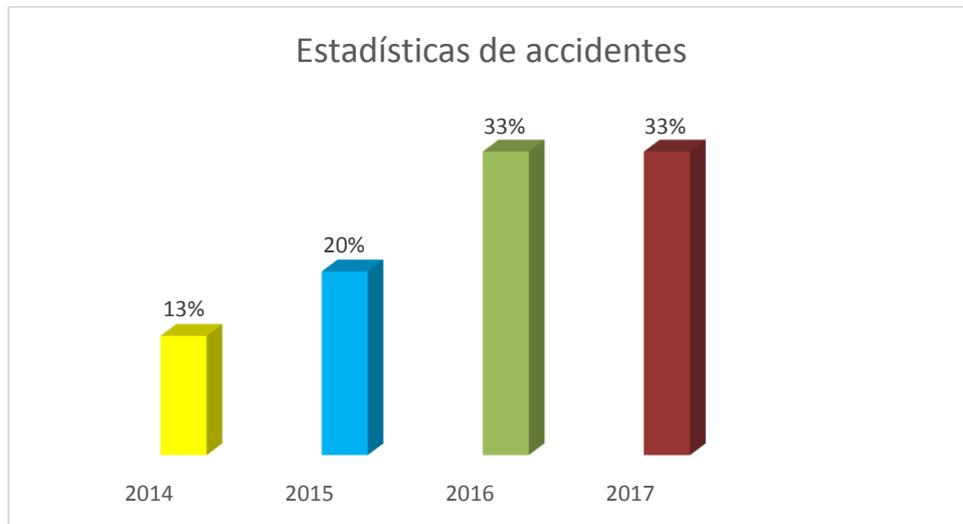


Figura 6. Estadísticas de accidentes
Elaborado por: Investigador

En la tabla 6, de la figura 6, se despliega que en el año 2016 los accidentes laborales en el personal operativo fueron del 33%, al igual que en el 2017 la accidentabilidad es del 33%, para los años 2014 y 2015 tienen porcentajes menores lo que indica que en los últimos años se incrementaron los riesgos.

En el 2016 se identifica que ha existido mayoría de accidentes laborales como; fracturas, cortes, laceraciones por la manipulación de la maquinaria con la que ocupan los obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pelileo.

4.4 Datos del personal operativo del GAD Municipal de Pelileo

Un breve reseña de información de los datos informáticos de los trabajadores del área operativa del GAD Municipal de Pelileo.

Tabla 7. *Datos de la muestra*

Datos de la muestra	
Fecha de evaluación:	Agosto del 2016
Lugar de la evaluación:	Sala logística del Municipio de Pelileo
Horario	Matutino y vespertino
Personal evaluado:	Personal operativo del GAD Municipal de Pelileo
Riesgo evaluado:	Riesgo psicosocial
Número de población:	173
Actividades del personal operativo	Auxiliar varios servicios, guardia de seguridad, mecánico, operador de maquinaria, ayudante de maquinaria, operador de camal.
Sexo	Hombres y mujeres
Evaluadores	Psic. Ind Rodolfo Miguel Larcos Sandoval. Ing. Edison Patricio Jordán Hidalgo, Mg.

Elaborado por: Investigador

La información permite tener un enfoque general sobre área operacional y del personal operativo al que se le realiza la evaluación con el método Ista 21. La finalidad es tener claro los datos de la muestra, actividades y personal a ser evaluado. El método a utilizado es de mucha utilidad para el personal operativo porque permite identificar cuáles son las dimensiones de riesgo a las cuales están expuestos los trabajadores para posteriormente levantar planes de acción que permita controlar los riesgos y que el trabajador desarrollar sus facultades físicas en mentales en el puesto de trabajo.

4.5 Interpretación de datos al personal operativo condiciones de trabajo

Los resultados que se muestran son los datos del personal operativo del gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo una vez aplicado la encuesta de evaluación del sistema ISTAS 21, para determinar los riesgos psicosociales.

Tabla 8. *Sexo*

Eres:	N	%
Mujer	12	6,9%
Hombre	161	93,1%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

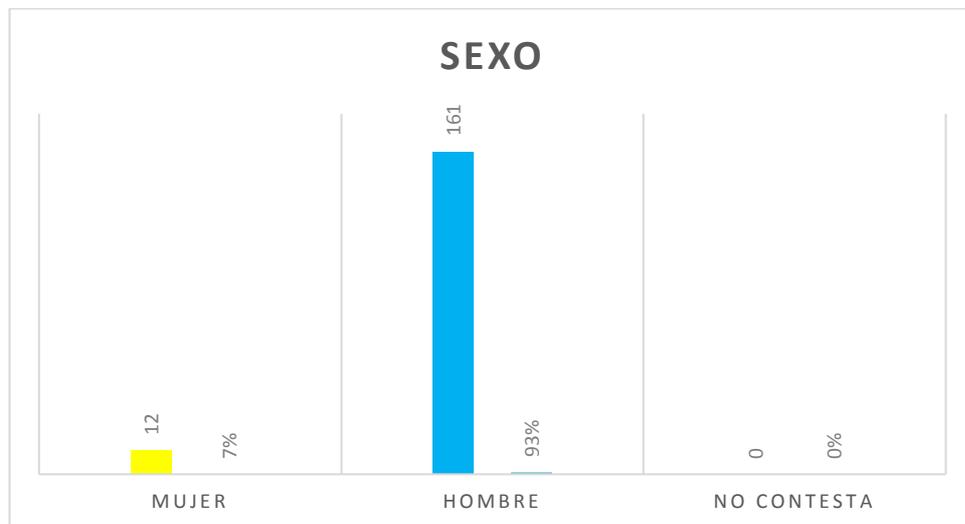


Figura 7. Sexo

Elaborado por: Investigador

Se despliega en la tabla 8, figura 7, que al personal operativo al cual se aplicó la encuestas, el 93.1% es de sexo hombre y tan un porcentaje mínimo son mujeres, lo que indica que en el GAD el personal por la actividad y la exigencia física que exige algunas tareas se considera la contratación de hombre para evitar accidentes.

Tabla 9. *Edad*

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	36	20,9%
Entre 31 y 45 años	66	38,4%
Más de 45 años	70	40,7%
No contesta	1	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

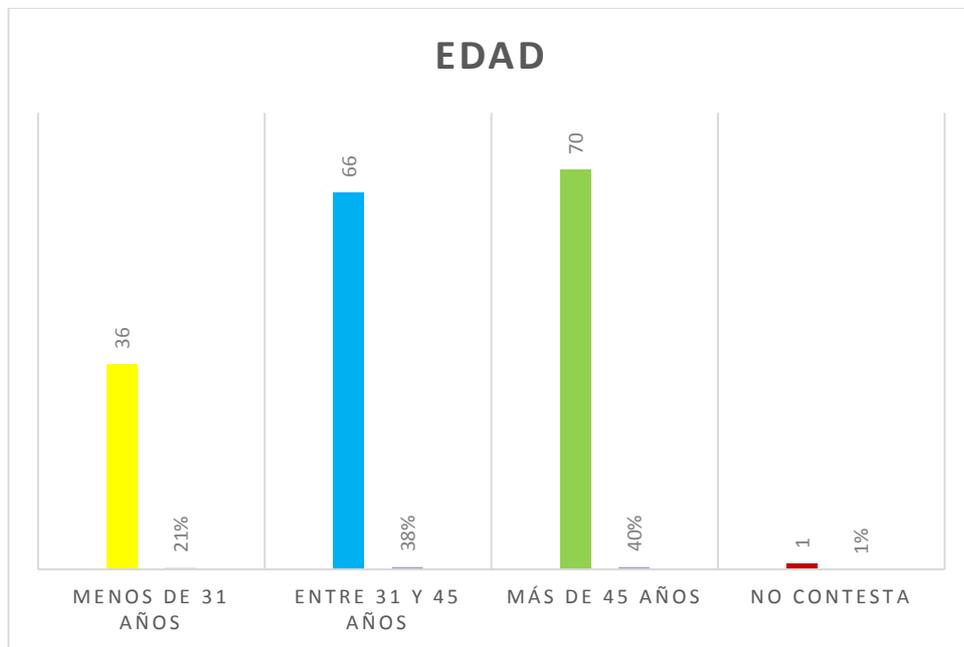


Figura 8. Edad

Elaborado por: Investigador

En la tabla 9 y figura 8 se analiza que el 40.7% del personal operativo está en un rango de edad de más de 45 años, y solo un promedio pequeño, está en edad bajo los 31 años. Lo que significa que los trabajadores ya tienen varios años realizando sus actividades y en las cuales han existido algunos inconvenientes laborales en los que los riesgos psicosociales están afectando a los obreros.

Tabla 10. *Puesto de trabajo*

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a	0	0,0%
Puesto 1 Auxiliar de varios servicios	63	36,4%
Puesto 2 Guardia de seguridad	56	32,4%
Puesto 3 Mecánico	5	2,3%
Puesto 4 Operador de maquinaria	9	5,2%
Puesto 5 Ayudante de maquinaria	5	2,9%
Puesto 6 Operador de camal	19	11,0%
Puesto 7 Chofer	16	9,2%
Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad	0	0,0%
Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

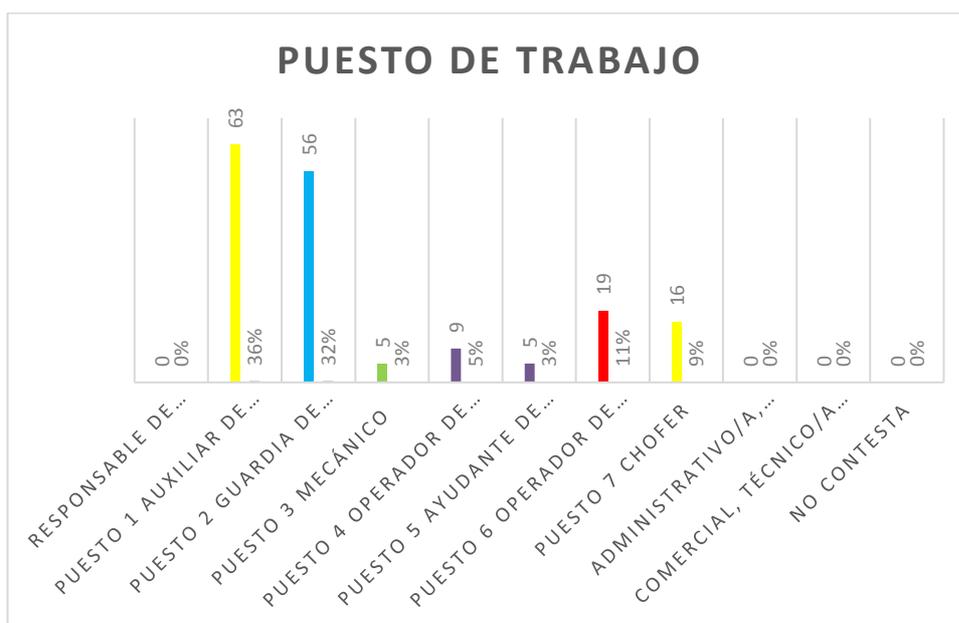


Figura 9. Puesto de trabajo
Elaborado por: Investigador

Según en la tabla 10, figura 9, el puesto número 1 que corresponde al auxiliar de servicios está ocupado por el 36.4% del personal operativo. Lo que indica que existe una mayor concentración de trabajadores entre los auxiliares de servicios y guardias de seguridad, los cuales pueden estar sujetos a niveles altos de riesgo psicosociales dentro del GAD Municipal de Pelileo.

Tabla 11. *Departamento/sección*

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción. N	%
A Operativo	172 99,4%
B Administrativo	0 0,0%
C Comercial	0 0,0%
D Informático	0 0,0%
No contesta	0
Total	173

Elaborado por: Investigador

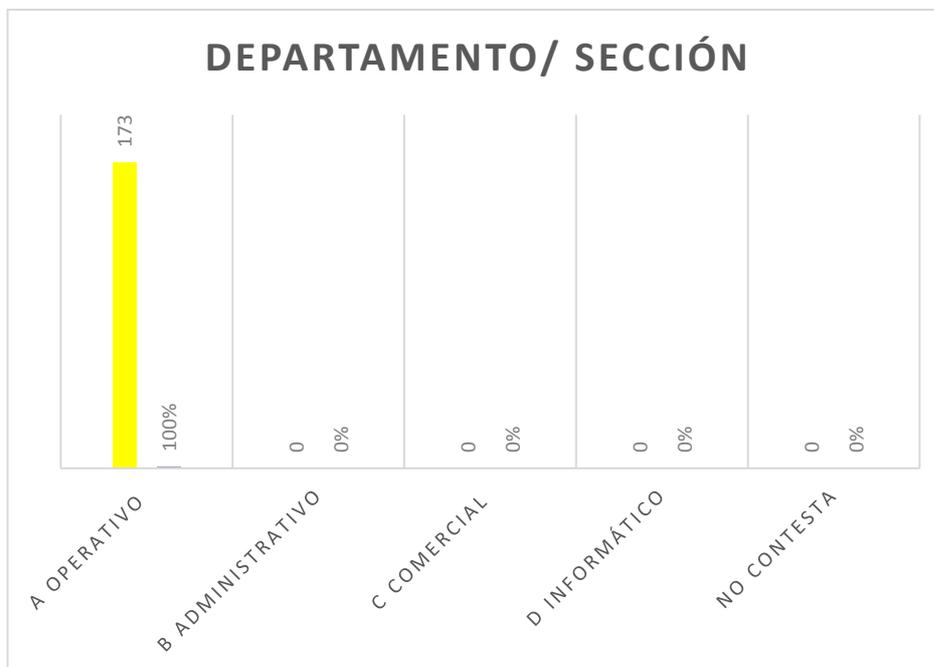


Figura 10. Departamento/sección

Elaborado por: Investigador

Según en la tabla 11, y figura 10, indica que el departamento A representa al área operativa, el 99.4% es el de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo. Lo que indica que el estudio del riesgo psicosocial está destinado a la mayor parte de los trabajadores operativos concentrados son parte del servicio público.

4.6 Características relativas al diseño de la tarea.

Tabla 12. *Movilidad funcional*

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	111	64,2%
Sí, generalmente de nivel superior	6	3,5%
Sí, generalmente de nivel inferior	7	4,0%
Sí, generalmente del mismo nivel	35	20,2%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	11	6,4%
No lo sé	2	1,2%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

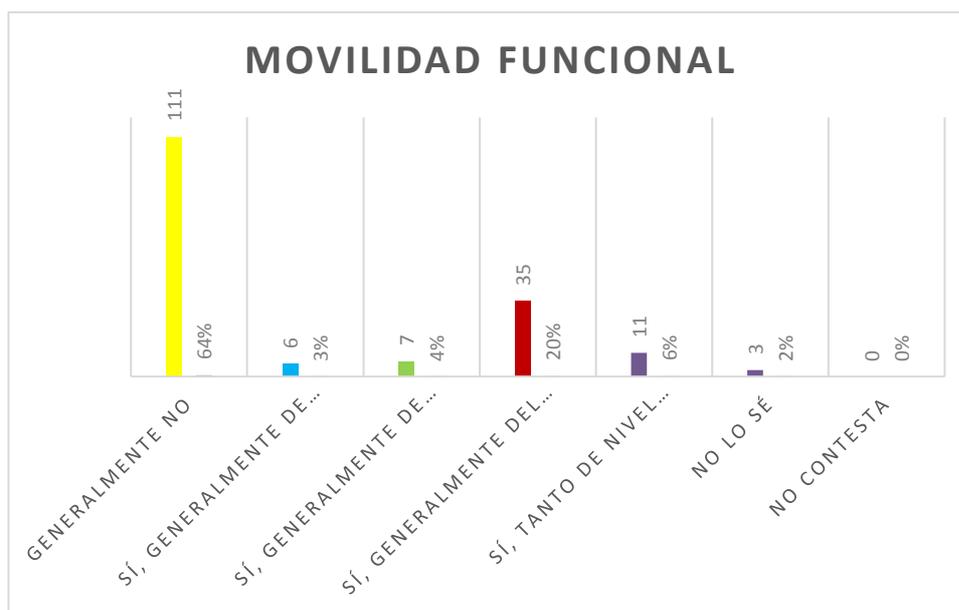


Figura 11. Movilidad funcional
Elaborado por: Investigador

En la tabla 12, figura 11 un 64.2% corresponde a puestos de trabajo donde las actividades no se realizan en las áreas. Lo que indica que las tareas de los trabajadores operativos son realizadas en los alrededores del cantón de Pelileo.

Tabla 13. *Participación directa consultiva*

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	39	22,5%
Algunas veces	67	38,7%
Sólo alguna vez + Nunca	65	37,6%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador



Figura 12. Participación directa consultiva

Elaborado por: Investigador

Se visualiza en la tabla 13 de la figura 12, que el 38.7% de los trabajadores operativos solo algunas veces los jefes superiores les han preguntado cómo mejorarían sus actividades. Esto demuestra que existe un desinterés por parte de los superiores sobre las actividades que cada empleado del área operativa viene desempeñando.

4.7 Características relativas a la contratación.

Tabla 14. *Relación laboral*

¿Qué tipo de relación laboral tienes con Municipio Pelileo?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	162	95,3%
Soy fijo discontinuo	6	3,5%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0,0%
Soy funcionario	1	0,6%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	3	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

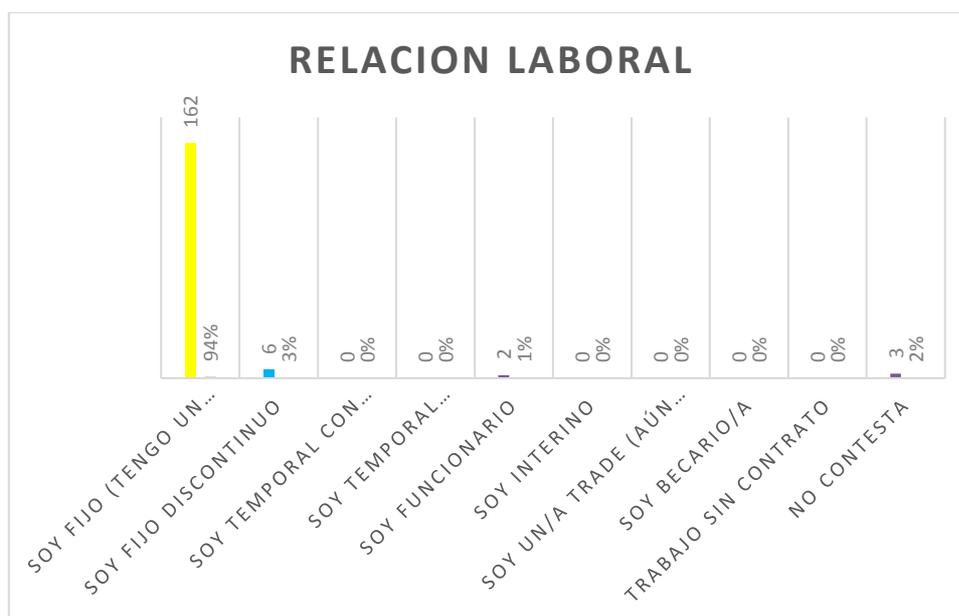


Figura 13. Relación laboral
Elaborado por: Investigador

Según en la tabla 14 y tabla 13 se visualiza que, del total de los trabajadores del GAD de Pelileo el 95.3% cuenta con un contrato indefinido con el Municipio. Lo que indica que 162 trabajadores tienen un contrato indefinido o tienen su respectivo nombramiento.

Tabla 15. *Antigüedad*

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Municipio Pelileo?	N	%
Menos de 30 días	0	0,0%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	1	0,6%
Más de 6 meses y hasta 2 años	13	7,5%
Más de 2 años y hasta 5 años	51	29,5%
Más de 5 años y hasta 10 años	59	34,1%
Más de 10 años	48	27,7%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

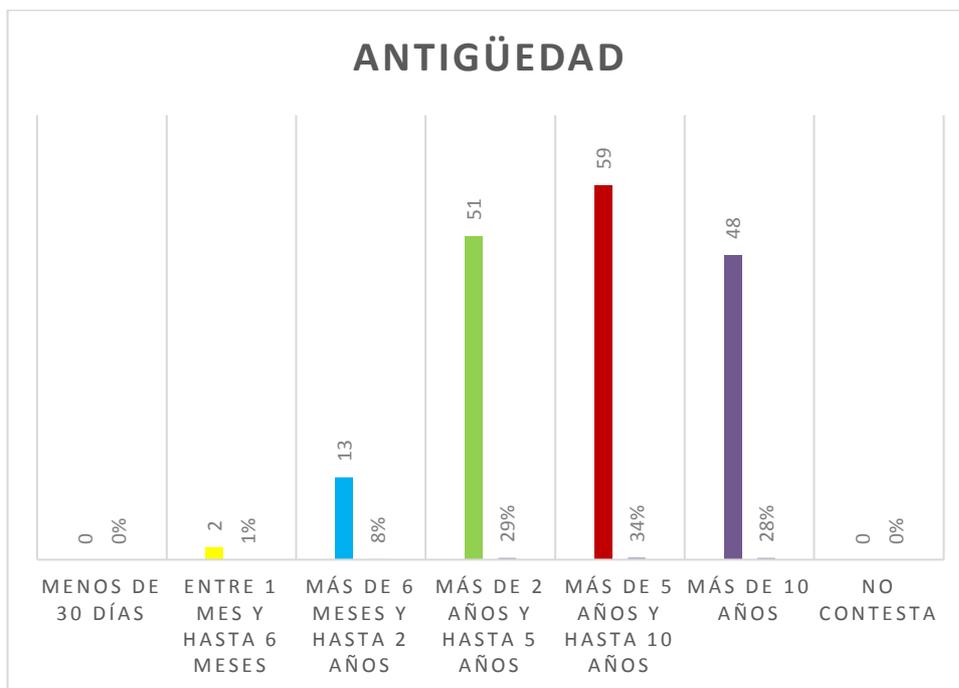


Figura 14. Antigüedad
Elaborado por: Investigador

De la tabla 15, de la figura 14, el personal operativo el 34.1% indica que ha estado trabajado entres los 5 a 10 años en el Municipio. Lo que significa que el GAD Municipal de Pelileo cuenta con trabajadores que son muy experimentado y que conocer cada área y sus actividades a desarrollar.

4.8 Características relativas a la jornada.

Tabla 16. *Horas semanales*

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Municipio Pelileo?	N	%
30 horas o menos	1	0,6%
De 31 a 35 horas	0	0,0%
De 36 a 40 horas	58	33,5%
De 41 a 45 horas	77	44,5%
Más de 45 horas	36	20,8%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

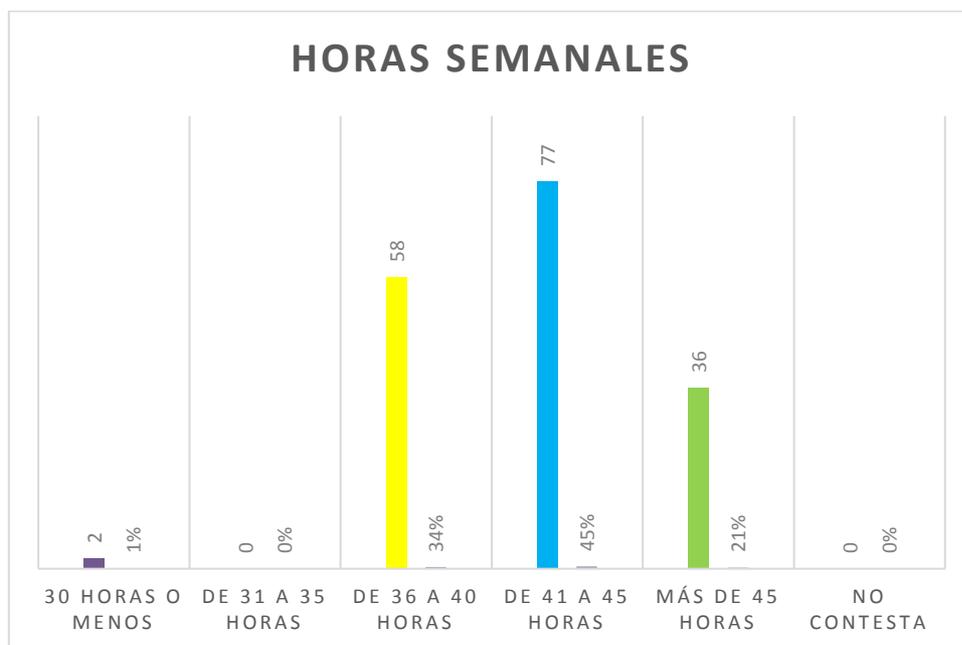


Figura 15. Horas semanales
Elaborado por: Investigador

Se despliega en la tabla 16 de la figura 15, que el 44.5% de los trabajadores operativos indican que trabajan de 41 a 45 horas a la semana. Significa que existe una gran mayoría del personal operativo que trabaja sobre las 40 horas establecidas en el Código Laboral.

Tabla 17. *Horario*

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	106	61,6%
Turno fijo de mañana	3	1,7%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
Turno fijo de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios excepto el de noche	28	16,3%
Turnos rotatorios con el de noche	34	19,8%
No contesta	1	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

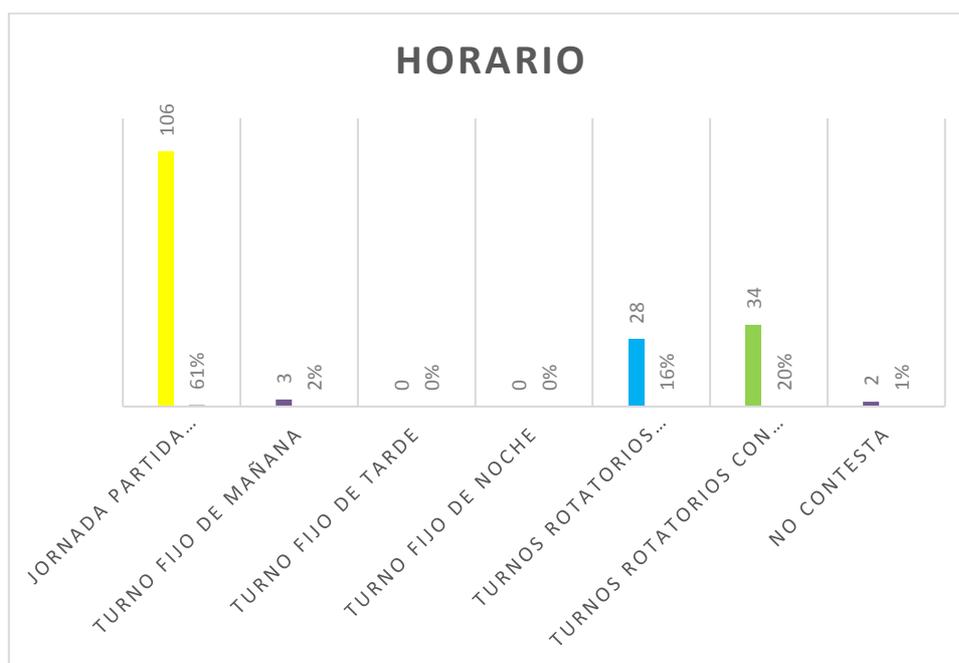


Figura 16. Horario
Elaborado por: Investigador

En la tabla 17 y figura 16, el personal operativo el 61.6% indica que ha estado trabajado en una jornada compartida de la mañana y tarde en el Municipio. Lo que significa que el GAD Municipal de Pelileo cuenta con trabajadores de horarios fijos y rotativos de horarios nocturnos.

Tabla 18. *Hora de entrada y salida*

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	152	87,9%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	2	1,2%
Tengo hasta 30 minutos de margen	10	5,8%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	6	3,5%
Tengo más de una hora de margen	2	1,2%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

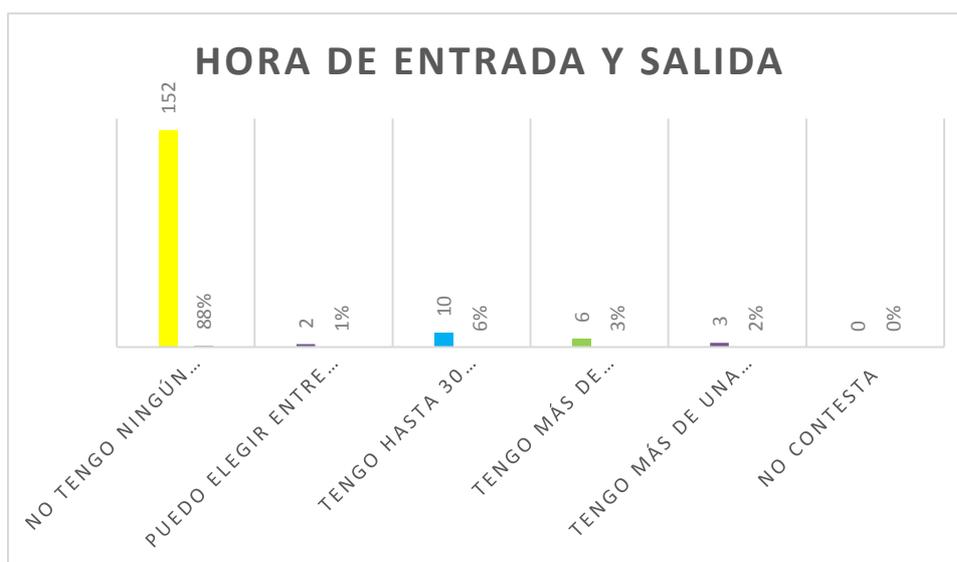


Figura 17. Hora de entrada y salida

Elaborado por: Investigador

Según en la tabla 18 y figura 17 se despliega, el 89.7% de los trabajadores operativos no tiene establecido parámetros de permisibilidad para el horario de entrada y salida. Significa que existe una gran mayoría del personal operativo al que no se le ha fijado un parámetro de tiempo en la adaptabilidad de trabajo, tanto para el ingreso y salida.

Tabla 19. *Asunto familiar*

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	20	11,6%
Algunas veces	44	25,4%
Sólo alguna vez + Nunca	108	62,4%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

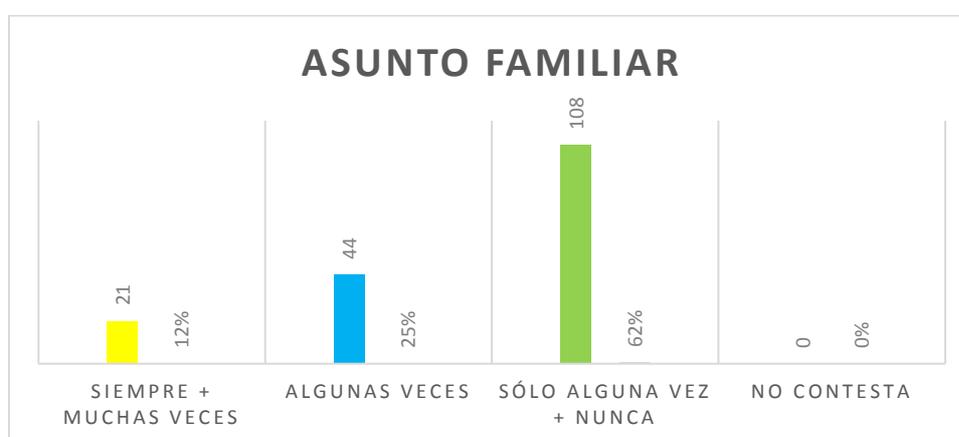


Figura 18. Asunto familiar
Elaborado por: Investigador

En la tabla 19 de la figura 18, el 62.4% de los trabajadores operativos, nunca tuvo que abandonar su puesto de trabajo por más de una hora para atención de un asunto familiar. Significa que existe una gran mayoría del personal operativo al que no ha dejado su puesto de trabajo por los motivos de atender un problema familiar.

Tabla 20. *Hora de descanso*

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	14	8,1%
Algunas veces	54	31,2%
Sólo alguna vez + Nunca	104	60,1%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

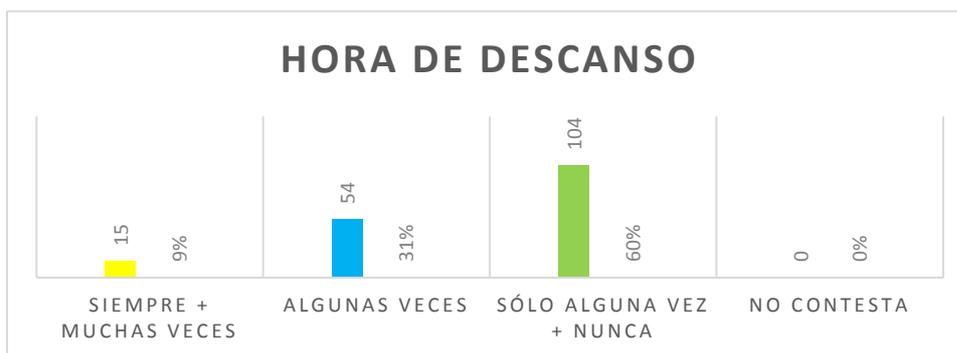


Figura 19. Hora de descanso
Elaborado por: Investigador

De la tabla 20 y de la figura 19, el personal operativo el 60.1% indica que nunca pueden decidir en sus horas de descanso en el Municipio. Lo que significa que el GAD Municipal de Pelileo cuenta con políticas claras para los trabajadores en su hora de descanso en cada uno de los horarios.

Tabla 21. *Sábados*

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	11	6,4%
Alguno excepcionalmente	29	16,8%
Un sábado al mes	10	5,8%
Dos sábados	19	11,0%
Tres ó más sábados al mes	103	59,5%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

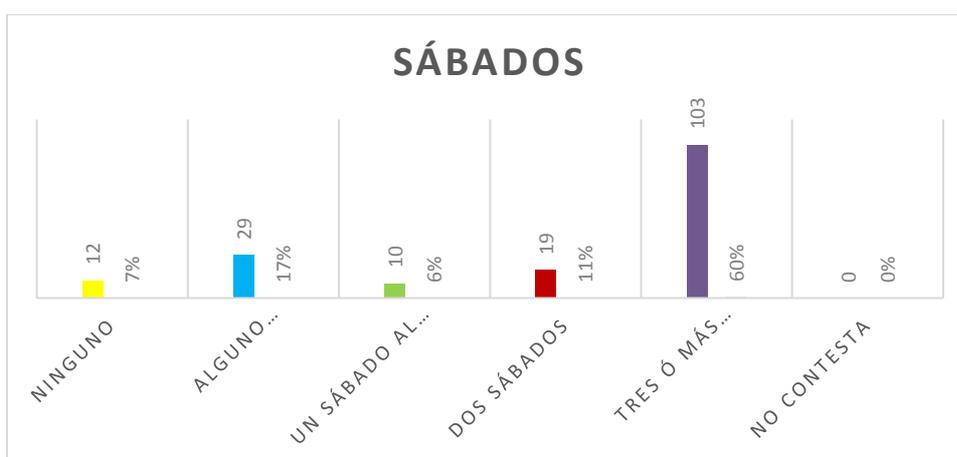


Figura 20. Sábados
Elaborado por: Investigado

Según la tabla 21 y figura 20, un 59.5% de los trabajadores operativos indican que trabajan de tres o más sábados en la semana. Significa que existe una gran mayoría del personal operativo trabaja entre dos a más sábados al mes en el GAD Municipal de Pelileo.

Tabla 22. Trabajo los domingos

Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	36	20,8%
Alguno excepcionalmente	32	18,5%
Un domingo al mes	12	6,9%
Dos domingos	22	12,7%
Tres ó más domingos al mes	69	39,9%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

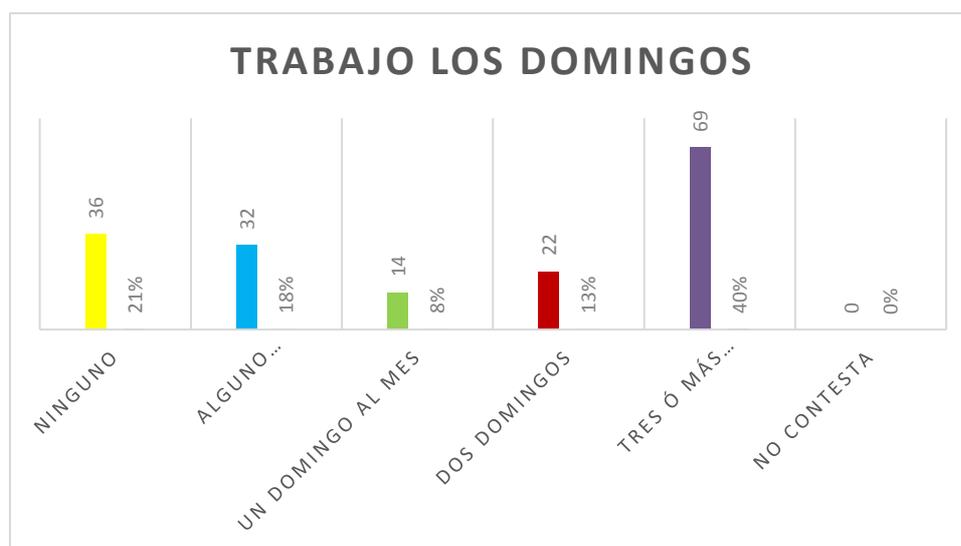


Figura 21. Trabajo los domingos

Elaborado por: Investigador

Se despliega en la tabla 22 y figura 21, el 39.9% de los trabajadores operativos indican que trabajan de tres o más domingos a la semana. Significa que existe una gran mayoría del personal operativo trabaja entre dos a más domingos al mes en el GAD Municipal de Pelileo.

Tabla 23. *Salidas del establecimiento*

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	83	48,0%
Algunas veces	33	19,1%
Sólo alguna vez + Nunca	56	32,4%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

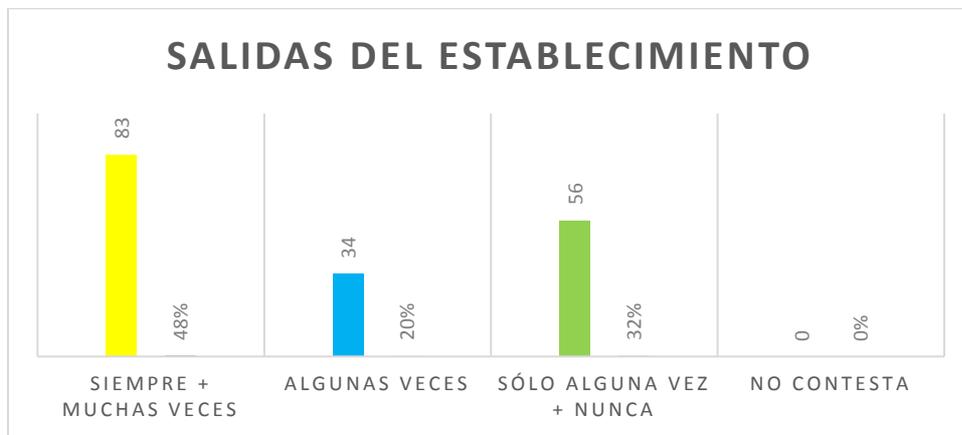


Figura 22. Salidas del establecimiento

Elaborado por: Investigador

De la tabla 23, figura 22, el personal operativo un 48% indica que muchas veces les han cambiado la hora de ingreso al Municipio. Lo que significa que el GAD Municipal de Pelileo cuenta con estrategias operacionales para los trabajadores en sus horas de ingreso y salida en cada uno de los horarios.

Tabla 24. *Prolongación de la jornada*

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	25	14,5%
Algún día excepcionalmente	75	43,4%
De 1 a 5 días al mes	46	26,6%
De 6 a 10 días al mes	17	9,8%
11 o más días al mes	9	5,2%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

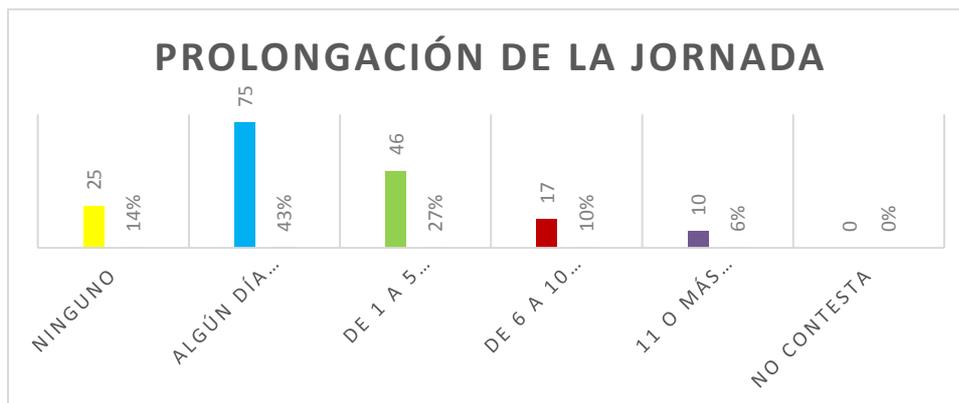


Figura 23. Prolongación de la jornada
Elaborado por: Investigador

En la tabla 24, figura 23, el 43.4% de los trabajadores operativos indican que trabajan de forma excepcional adicional a su jornada de trabajo. Significa que existe una gran mayoría de trabajadores a los cuales se les extiende el horario de labores de 6 a 10 días al mes en el GAD Municipal de Pelileo.

Tabla 25. Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	23	13,3%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	31	17,9%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	50	28,9%
Sólo hago tareas muy puntuales	58	33,5%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	9	5,2%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

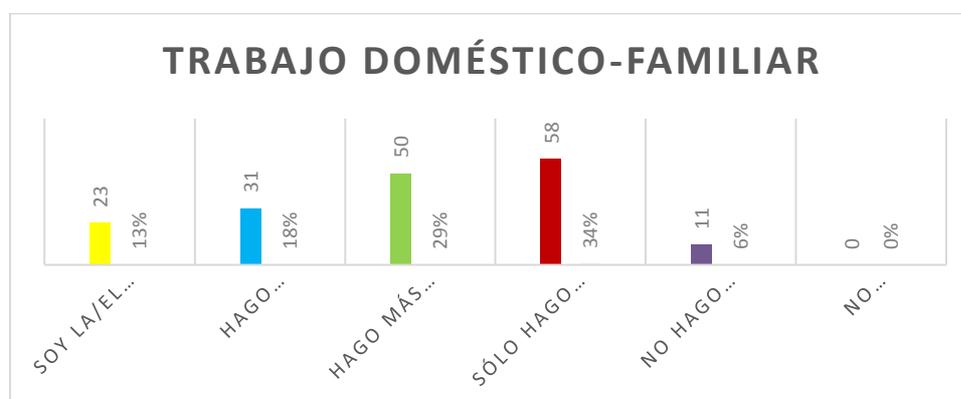


Figura 24. Trabajo doméstico-familiar
Elaborado por: Investigador

Se despliega en la tabla 25 y figura 24 un 33.5% de los trabajadores operativos indican que realizan trabajos puntuales en las tareas domésticas. Significa que existe una gran mayoría de trabajadores a los cuales se les denota que cumplen con actividades familiares y domesticas en el GAD Municipal de Pelileo.

Tabla 26. *Falta de personal*

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	99	57,2%
Algunas veces	51	29,5%
Sólo alguna vez + Nunca	22	12,7%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

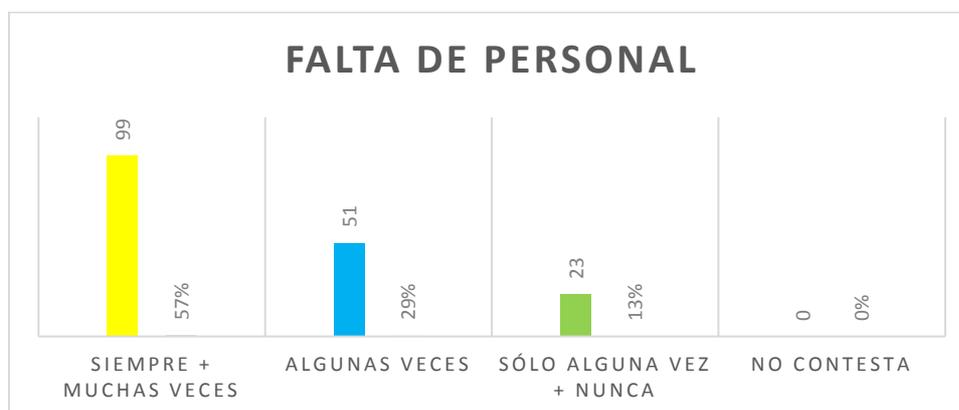


Figura 25. Falta de personal

Elaborado por: Investigador

Según la tabla 26, de la figura 25, el personal operativo que es el 52.2% indica que muchas veces les falta personal para las labores en el Municipio. Lo que significa que el GAD Municipal de Pelileo cuenta con el número considerable de trabajadores pero igual sienten que hace falta personal.

Tabla 27. *Planificación*

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	86	49,7%
Algunas veces	50	28,9%
Sólo alguna vez + Nunca	36	20,8%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador



Figura 26. Planificación
Elaborado por: Investigador

De la tabla 27 y figura 26 Del personal operativo un 49.7% indica que muchas veces la planificación es realista en el Municipio, existe organización en las tareas. Lo que significa que el GAD Municipal de Pelileo cuenta con la planificación para los trabajadores y tareas.

Tabla 28. Herramientas y maquinaria

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	88	50,9%
Algunas veces	50	28,9%
Sólo alguna vez + Nunca	33	19,1%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

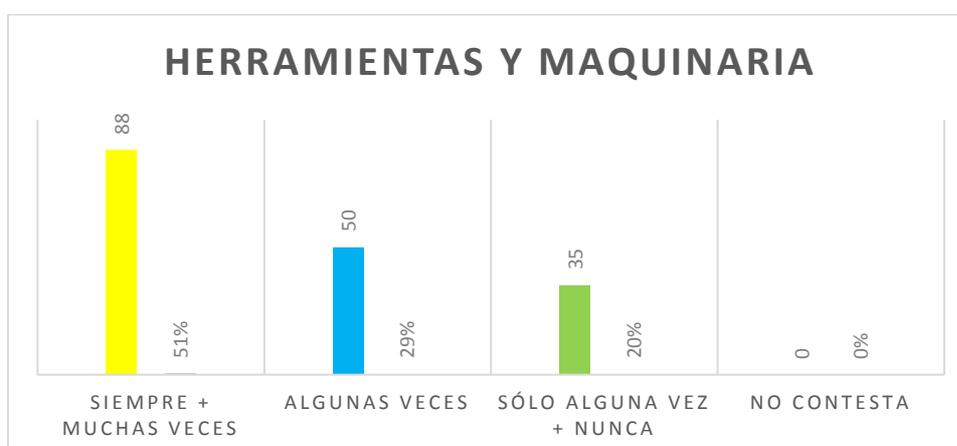


Figura 27. Herramientas y maquinaria
Elaborado por: Investigador

De la tabla 28 figura 27, un 50.9% de los trabajadores operativos indican que la maquinaria y equipos son adecuadas. Significa que existe una gran mayoría de trabajadores que se encuentra satisfecho con la maquinaria y herramienta en el GAD Municipal de Pelileo.

4.9 Características relativas al salario.

Tabla 29. *Salario*

Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	22	12,7%
Entre 301 y 450 dólares	78	45,1%
Entre 451 y 600 dólares	69	39,9%
Entre 601 y 750 dólares	3	1,7%
Entre 751 y 900 dólares	0	0,0%
Entre 901 y 1.200 dólares	0	0,0%
Entre 1.201 y 1.500 dólares	0	0,0%
Entre 1.501 y 1.800 dólares	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 dólares	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 dólares	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 dólares	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 dólares	0	0,0%
Más de 3.000 dólares	0	0,0%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

En la tablas 29 el 45.1% de los trabajadores operativos indican que su salario es entre 301 a 450 dólares. Significa que existe una gran mayoría de trabajadores que cuenta con un salario acorde a lo estipulado en la ley.

Tabla 30. *Composición del salario*

Tu salario es:	N	%
Fijo	169	97,7%
Una parte fija y otra variable	3	1,7%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

De la tabla 30 indica que un 97.7% de los trabajadores operativos indican que su salario es fijo. Significa que existe una gran mayoría de trabajadores que cuenta con un salario fijo acorde a lo estipulado en la ley.

Tabla 31. *Correspondencia trabajo-salario*

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	148	85,5%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR 5 EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)		2,9%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR 7 EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)		4,0%
No lo sé	11	6,4%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

De la tabla 31 el 85.5% de los trabajadores operativos indican que si el salario corresponde con las actividades que realizan. Significa que existe una gran mayoría de trabajadores que se encuentra satisfecho con su salario en el GAD Municipal de Pelileo.

Tabla 32. *Promoción*

Desde que entraste en Municipio Pelileo ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	155	89,6%
Sí, una vez	12	6,9%
Sí, dos veces	3	1,7%
Sí, tres o más veces	2	1,2%
No contesta	0	
Total	173	

Elaborado por: Investigador

En la tabla 32 el 89.6% de los trabajadores operativos indican que no han ascendido profesionalmente en el Municipio. Significa que existe una gran mayoría de trabajadores no ha contado con una oportunidad de promoción profesional en el GAD Municipal de Pelileo.

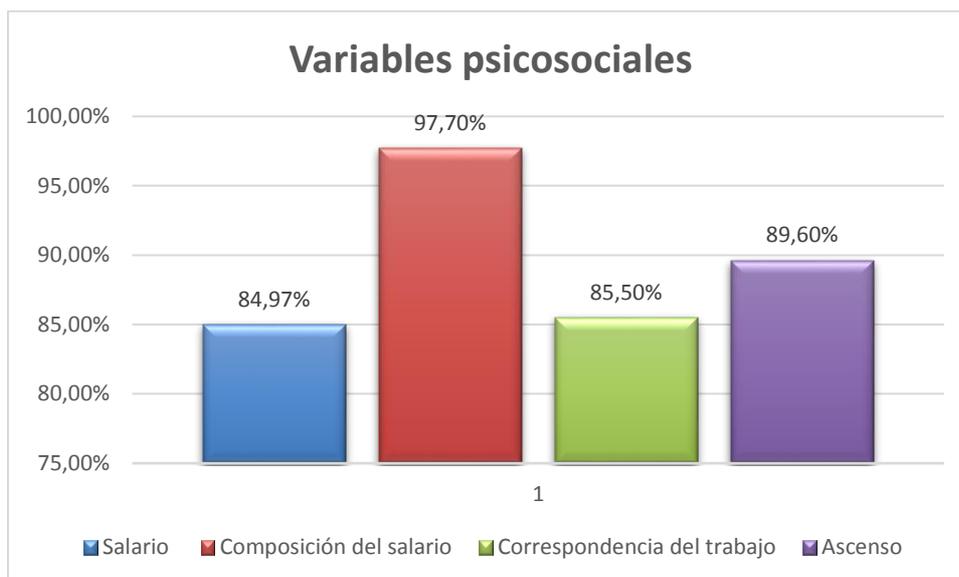


Figura 28. Variables psicosociales
Elaborado por: Investigador

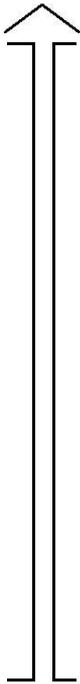
La composición del salario cuenta con un porcentaje alto del 97,70% que indica que los trabajadores cuentan con un sueldo fijo, el 89,60% significa que los trabajadores no tienen posibilidad de un ascenso en el Municipio de Pelileo. Lo que demuestra que a pesar de contar con un salario fijo, los trabajadores no cuentan con una posibilidad de mejorar sus ingresos porque no existe un programa de ascenso en la institución, un factor determinante dentro de las variables del riesgo psicosocial de los empleados operativos del GAD de Pelileo.

4.10 Prevalencia de la exposición

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en Municipio Pelileo, para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado). Se pretende dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en Municipio Pelileo y de su localización y posibles desigualdades. Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado

La tabla 33 presenta la prevalencia de exposición en Municipio Pelileo (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. En función de este orden, se analizan las dimensiones.

Tabla 33. *Exposiciones en Municipio Pelileo ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)*

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS</p> <p>PROBLEMÁTICAS</p>  <p>MENOS</p> <p>PROBLEMÁTICAS</p> <p>O FAVORABLES</p>	Exigencias cuantitativas	75.12	12.45	12.43
	Ritmo de trabajo	78.3	18.3	3.3
	Exigencias emocionales	73.7	29.7	4.6
	Exigencias de esconder emociones	63.4	23.3	13.3
	Doble presencia	12.4	67.2	20.4
	Influencia	42.6	39.8	17.6
	Posibilidades de desarrollo	23.1	35.4	41.5
	Sentido del trabajo	45.6	38.2	16.2
	Claridad de rol	66.05	29.85	10.65
	Conflicto de rol	45.8	26.7	27.5
	Apoyo social de compañeros	12.7	35.9	51.4
	Sentimiento de grupo	10	23.3	66.7
	Apoyo social de superiores	18.6	56.4	25
	Calidad de liderazgo	11.1	36.7	52.2
	Previsibilidad	74.5	16.4	9.1
	Reconocimiento	45.6	22.8	31.6
	Inseguridad sobre el empleo	53.9	35.2	10.9
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	85.03	9.45	5.52
	Confianza vertical	2.2	15.6	82.2
	Justicia	36.1	45.6	18.3

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud

La tabla 33, muestra el nivel de exposición del personal operativo del Municipio de Pelileo que se valoró con la aplicación Ista 21, se clasifica en dos extremos siendo el uno el más problemático y el segundo el menos problemático dando los siguientes resultados más desfavorables de los trabajadores en su salud, ya que la primera exposición es la que más afecta y son las siguientes:

- Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo: 85.03%,
- Ritmo de Trabajo: 78.3%,
- Exigencias Cuantitativas: 75.12%
- Previsibilidad: 74.5%,
- Exigencias Emocionales: 73.7%
- Conflicto en el Rol: 73.12%,
- Claridad del Rol: 66.05%

4.11 Verificación de la hipótesis

En la investigación se plantea el problema y con la determinación de las variables se generó una hipótesis, para la cual se aplicó el método del chi cuadrado por la necesidad de conocer la relación que existe entre las variables de los riesgos psicosociales y los accidentes de trabajo, por lo tanto se procedió a su comprobación con la utilización de una herramienta estadística, para descartar la hipótesis sobre los Riesgos psicosociales inciden significativamente en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal. Las variables que intervinieron en la hipótesis son:

Variable Independiente:

Los riesgos psicosociales

Variable Dependiente:

Accidentes de trabajo

4.11.1 Método estadístico

A través del método estadístico conocido como el Chi-Cuadrado (X^2), se procedió a comprobar la hipótesis de la siguiente manera:

a) Planteamiento de la Hipótesis

En la investigación se generaron las siguientes hipótesis:

Hipótesis alterna (H_1). Los Riesgos psicosociales inciden significativamente en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal.

Hipótesis nula (H_0). Los Riesgos psicosociales no inciden significativamente en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal

Determinación del Nivel de Significación o riesgo

El valor de riesgo por rechazar algo que es verdadero en el trabajo investigativo es del 5%.

4.11.2 Prueba del Chi-Cuadrado

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

X^2 = Chi-cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Datos Observados

E = Datos Esperados

Nivel de significación

En la investigación el nivel de confianza es el 0,95 (95%), por tanto un nivel de riesgo del 5%, $\alpha = 0,05$

$\alpha = 0.05$

Zona de aceptación o rechazo

Para establecer la zona de aceptación y rechazo es necesario calcular los grados de libertad para los cual se aplicó la siguiente formula:

Fórmula

$$g_l = (c - 1) (h - 1)$$

Dónde:

g_l = Grado de libertad

c = Columnas de la tabla

h = Hileras de la Tabla

Grados de libertad y nivel de significación

$$g_l = (c - 1) (h - 1) = (4 - 1) (2 - 1) = 4$$

$$g_l = (4 - 1) (2 - 1) = (3) (1) = 3$$

$$g_l = 3$$

Nivel de confianza

95%

Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

$\chi^2 = 7,81$ éste es el valor crítico para rechazar la hipótesis alternativa

Tabla 34. Cuadro de preguntas para Chi-Cuadrado

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				TOTAL
		Siempre Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez Nunca	No contesta	
18	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	14	54	104	0	173
25	¿La planificación es realista?	86	50	36	0	173
TOTALES		100	104	140	0	344

Fuente: Encuestas

Elaborado por: El investigador

Tabla 35. Frecuencias esperadas

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				TOTAL
		Siempre Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez Nunca	No contesta	
18	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	50	52	70	0	173
25	¿La planificación es realista?	50	52	70	0	173
TOTALES		100	104	140	0	344

Fuente: Encuestas

Elaborado por: El investigador

Tabla 36. Cálculo del chi cuadrado

ÍTEM	ALTERNATIVAS	O	E	(O-E)	$\frac{(O - E)^2}{E}$	$\frac{(O - E)^2}{E}$
18	Siempre Muchas veces	14	50	36	1296	25.92
	Algunas veces	54	52	2	4	0.076
	Solo alguna vez Nunca	104	70	34	1156	16.51
	No contesta	0	0	0	0	0
25	Siempre Muchas veces	86	50	36	1296	25.92

Algunas veces	50	52	-2	4	0.076
Solo alguna vez Nunca	36	70	-34	1156	16.51
No contesta	0	0	0	0	0
Chi-Cuadrado calculado					42.51

Chi cuadrado tabulado =7,81

El Chi-cuadrado calculado debe ser **mayor** que el Chi-cuadrado tabulado para rechazar la hipótesis nula.

X² Calculado = 42,51

X² Tabulado = 7,81

42,51 > 7,81

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2782	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8538	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361

Figura 29. Comprobación del chi cuadrado

Fuente: Encuestas

Elaborado por: El investigador

Decisión final

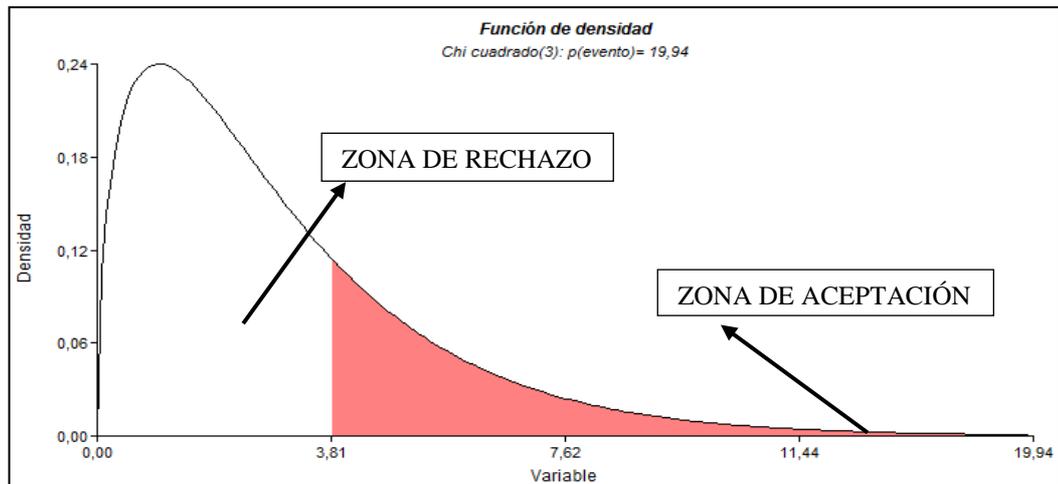


Figura 30. Comprobación de hipótesis

Fuente: Encuestas

Elaborado por: El investigador

Lo que significa que se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa (H_1): Los Riesgos psicosociales inciden significativamente en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GAD Municipal

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos por el cuestionario Ista 21 aplicado al personal operativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de San Pedro de Pelileo se obtienen los siguientes datos de las dimensiones más críticas las cuales son: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: 85.03%, Ritmo de trabajo: 78.3%, Exigencias cuantitativas: 75.12%, Previsibilidad: 74.5%, Conflicto del rol: 73.12%, Exigencias emocionales: 73.7%, Claridad del rol: 66.05%.
- Según la estadística de accidentabilidad que reposa en la Unidad de Seguridad y Salud ocupacional se determina los siguientes: Fractura de tobillo, Fractura en cuarto y quinto falange distal mano derecha, Atrapamiento de pie y mano izquierda en una concretera, atrapamiento pierna derecha con fractura con cajón de noqueo de animales, fractura dedos de la mano izquierda caída de motocicleta, corte y laceración e inmovilización de manos por caída de objetos, amputación traumática de pie y tobillo por manipulación de máquinas herramientas, corte dedo anular y medio por manipulación de máquinas herramientas, trauma de ojos por proyección de partículas, cortes de dedos por manipulación de objetos corto punzantes, trauma en rodillas por caídas al mismo nivel.
- Con los resultados alcanzados en la evaluación psicosocial y la estadística de accidentabilidad se comprueba que existe una relación entre la variable independiente y la dependiente, esto a causa, en las deficiencias del diseño y organización del trabajo que producen estrés, depresión, ansiedad,

abstemsimo laboral, baja productividad por lo cual es importante desarrollar un programa de intervención psicosocial para minimizar los riesgos presentes en los trabajadores.

5.2 Recomendaciones

- Formar a los trabajadores, personal operativo, comité paritario y mandos medios del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de San Pedro de Pelileo en temas de prevención de riesgos, diseño de puestos y organización del trabajo para actuar sobre fuente que causa estresores como: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, Ritmo de trabajo, Exigencias cuantitativas, Previsibilidad, Conflicto del rol, Exigencias emocionales, Claridad del rol.
- Realizar una evaluación de riesgos no subjetiva una vez que se tiene ya identificados los riesgos, pasar a la medición y evaluación de los mismos que surgen de las practicas propias por la actividad de los puestos de trabajo para adoptar medidas de seguridad adecuadas entre las que se debe tomar en cuenta, Capacitación y adiestramiento a los trabajadores, Mantenimiento regular de maquinaria y espacios de trabajo, Elección adecuada de equipos de protección personal así como planificación de la reposición de los mismos.
- Favorecer el manejo de habilidades cognitivas por medio de un programa de intervención de riesgos psicosociales que permitan aumentar las competencias del trabajador para lograr de esta manera que las capacitaciones y el apoyo social que los subordinados reciben por parte de sus superiores, reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material, relaciones personales no solo formales ayuden a que el clima laboral sea el adecuado para un trabajo seguro.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos informativos

Título:

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL GAD DE PELILEO.

Institución Ejecutora:

Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo

Beneficiarios:

Los beneficiarios será el personal operativo del GAD de Pelileo.

Ubicación:

Cantón Pelileo

Tiempo Estimado para la Ejecución:

Es de seis meses, inicial el 01 de agosto y finaliza en diciembre del 2018.

Equipo Técnico Responsable

Técnico SSO: Luis Perrazo

Médico Ocupacional: Selene Madrid

Tutor: Ing. Edison Patricio Jordán

Investigador: Rodolfo Miguel Larcos

6.2 Antecedentes de la propuesta

Este programa tiene como finalidad prevenir y reducir el Riesgo Psicosocial, en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo además de identificar y diagnosticar; la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, el ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas, previsibilidad, emocionales, el conflicto en el rol, la claridad del rol.

El presente programa proporciona los conocimientos necesarios y fundamentales para lograr una actitud de alerta efectiva frente a los agentes estresores que puedan afectar la salud de los trabajadores.

El Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial N° 16, de 16 de junio de 2016. El referido Acuerdo establece principalmente: “Estarán obligados a implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores”.

Consecuentemente es necesario implementar el programa de prevención de los riesgos psicosociales, no con la intención de librarse de las sanciones, sino con el hecho de precautelar la salud de todos los empleados y trabajadores de los riesgos psicosociales.

Es importante involucrar a todas las partes de la empresa y a todos los niveles jerárquicos, para realizar un plan de actuación que sea consensuado y conocido por todo el personal generándose así un compromiso, pero sobre todo el efectivo cumplimiento de sus postulados frente a los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.

6.3 Justificación

El presente programa se justifica plenamente porque la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el medio laboral.

Para ello insistimos en el desarrollo y puesta en marcha de herramientas preventivas en la empresa; herramientas existentes en el mercado cuyo objetivo final es mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La justificación de abordar adecuadamente la prevención de riesgos psicosociales se puede presentar desde tres puntos de vista, como mínimo.

- a) Desde los preceptos que define la normativa vigente. Por ello, el Ministerio de Trabajo sanciona el incumplimiento en la evaluación de riesgos psicosociales o en su correspondiente planificación de la actividad preventiva, en lo referido a riesgos psicosociales.
- b) Desde un punto de vista ético-moral, porque la prevención de riesgos laborales es una obligación del hombre para con el hombre y, por tanto, la prevención de riesgos psicosociales también lo es.
- c) Desde lo que aporta para la mejora de la productividad de los trabajadores en la empresa para la que presten servicio; un empleado sometido a una situación de riesgo psicosocial, en términos generales, producirá menos que una persona con un ambiente de trabajo óptimo en todas las facetas psicosociales.

Cualquiera de los tres puntos de vista justificara por separado la aplicación adecuada de la prevención de riesgos psicosociales, pero si sumamos los tres aspectos es tan rotunda que resulta complicado no atender la necesidad de aplicarlo.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo general

Diseñar un programa de intervención psicosocial para prevenir y reducir la accidentalidad laboral en los trabajadores operativos del GAD Municipal de Pelileo.

6.4.2 Objetivos específicos

- Desarrollar medidas preventivas para el control de los riesgos críticos identificados en los trabajadores del área operativa del GAD Municipal.
- Elaborar los planes de acción que permitan reducir el nivel de riesgos de las dimensiones analizadas.

6.5 Análisis de factibilidad

La factibilidad es conformar una comisión evaluadora en el GAD Municipal, para evaluar el programa y de esta forma ver los avances del programa, esta comisión estará formada por miembros de la empresa (Gerente o su representante legal, Médico, Responsable de Seguridad y Salud del Trabajo, Recursos Humanos, entre otros) y por la representación legal de los/las trabajadores/as. El conocer el seguimiento del correcto desarrollo y evaluación de la eficacia del programa, las revisiones del contenido de este programa para ir mejorando continuamente el desarrollo del mismo, analizar estudio de los casos que puedan surgir durante el transcurso del programa, determinar la evaluación de los indicadores del programa.

En la comisión no se da información clínica ni se trata de temas particulares de salud de los trabajadores ya que éste es un tema confidencial que pertenece al trabajador/a y dicha confidencialidad debe mantener la persona competente.

Ambas partes integrantes de la Comisión convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la aplicación de este programa será sometida

previamente a informe de la Comisión antes de iniciar cualquier reclamación vía legal.

6.6 Factibilidad organizacional:

Existe apertura por parte del GAD de Pelileo, ya que como entidad gubernamental está sujeta a varias auditorias que directamente influye con el área de estudio, y existe el apoyo por parte de la alcaldía y supervisores siempre convencidos en trabajar en bien de la seguridad y salud para evitar accidentes y enfermedades en personal operativo del Municipio.

6.7 Factibilidad socio cultural:

La factibilidad de la propuesta es muy importante porque el GAD de Pelileo siempre se caracteriza por ser solidariamente responsable con su personal así también como por la ciudad, de tal manera que siempre busca que el personal operativo del Municipio se encuentre en un entorno de trabajo seguro y esto se lo consigue cumpliendo con todos los temas legales y programas de prevención que se plantean para el bienestar del equipo de trabajo.

6.8 Factibilidad económica:

El recurso necesario para que se puedan llevar a cabo todos los planes de mejora es porque se cuenta con la partida presupuestaria designada para este tipo de programas de prevención de riesgos, cumpliendo con los estratégicos del GAD Municipal de Pelileo. Cabe mencionar que el Municipio cuenta con un equipo multidisciplinario que permite llevar a cabo la propuesta.

6.9 Fundamentación legal

NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL Acuerdo Ministerial 82

Registro Oficial 16 de 16-jun.-2017 Estado: Vigente

No. MDT-2017-0082

“Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - 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.”

6.10 Metodología del plan de acción

El plan de acción de la propuesta es el programa de intervención de los riesgos psicosociales en el personal operativo de Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pelileo, no se sustenta en ninguna NTP, sino más bien en experiencia de juicios de expertos.

PROGRAMA DE
INTERVENCIÓN
DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES

PELILEO - ECUADOR

2018

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Jordán	Aprobado por: Selene.

1. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. INSTITUCION:** Municipio de Pelileo
1.2. PROVINCIA: Tungurahua
1.3. CANTON: Pelileo.
1.4. JORNADA: Única
1.5. NOMBRE DEL PROGRAMA: “INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES”
1.6. FECHA DE ELABORACION: Agosto del 2018
1.7. TIEMPO DE EJECUCIÓN: Permanente

2. PRESENTACIÓN

Este programa tiene como finalidad prevenir y reducir el Riesgo Psicosocial, además de identificar y diagnosticar la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, el ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas, previsibilidad, emocionales, el conflicto en el rol, la claridad del rol.

El presente programa proporciona los conocimientos necesarios y fundamentales para lograr una actitud de alerta efectiva frente a los agentes estresores que puedan afectar a los trabajadores.

El Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial N° 16, de 16 de junio de 2016. El referido Acuerdo establece principalmente: Estarán obligados a implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores.

Consecuentemente es necesario implementar el programa de intervención de los riesgos psicosociales, no con la intención de librarse de las sanciones, sino con el hecho de precautelar la seguridad y salud de todos los trabajadores de los riesgos psicosociales.

Es importante involucrar a todas las partes de la empresa y a todos los niveles jerárquicos, para realizar un plan de actuación que sea consensuado y conocido por todo el personal generándose así un compromiso, pero sobre todo el efectivo cumplimiento de sus postulados frente a los riesgos psicosociales presentes en el

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Jordán	Aprobado por: Selene.

entorno laboral.

El Programa de Intervención de Riesgos Psicosociales, consta de:

1. Datos informativos
2. Presentación
3. Diagnóstico
4. Circunstancias que impulsaron el Programa de Prevención de los Riesgos Psicosociales.
5. Objetivos del Programa de Prevención de los Riesgos Psicosociales,
6. Personas trabajadoras que se benefician del programa de intervención de los riesgos psicosociales.
7. Elementos innovadores del programa de programa de intervención de los riesgos psicosociales.
8. Matriz exposición, origen y medidas preventivas.
9. Prevención de accidentes de trabajo.
10. Medidas de prevención de actuación inmediata

3. DIAGNÓSTICO.

Para desarrollar el Programa de Intervención de los Riesgos Psicosociales es imprescindible tener un diagnóstico situacional, para lo cual se realizó un estudio o análisis psicosocial, aplicando un método conocido y reconocido en el ámbito nacional.

El método Ista 21 cumple con el propósito de poner en evidencia los riesgos psicosociales y las medidas preventivas y correctivas para evitar que dichos riesgos se traduzcan en accidentes o daños profesionales.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Jordán	Aprobado por: Selene.

4. CIRCUNSTANCIAS QUE IMPULSAN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

La importancia de prevención de los factores psicosociales, para la seguridad y salud de la población trabajadora se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. Los cambios en las organizaciones, los procesos de globalización actual, y la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos para los trabajadores.

Los factores psicosociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la seguridad y salud laboral, tanto positiva como negativamente. La cultura, el liderazgo, el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de las personas trabajadoras.

Entre los riesgos laborales más importantes para el conjunto de trabajadores de los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas son: la depresión, el estrés, la ansiedad, problemas de sueño, entre otros.

En la situación económica actual existen una serie de factores, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, entre otros. Que contribuyan a acentuar los problemas de salud de los trabajadores.

Toda la información que dispone indica que los costes derivados de los riesgos psicosociales son excesivamente altos, y lo que es peor, minan el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores, además de la productividad individual y global.

Por tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo deben eliminarse o evitarse en

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Jordán	Aprobado por: Selene.

lo posible, para contribuir a mantener la salud de la población trabajadora.

La política en materia de prevención de los riesgos psicosociales tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para ello se insiste en el desarrollo y puesta en marcha de herramientas preventivas en las empresas; herramientas existentes en el mercado cuyo objetivo final es mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

5.1.GENERALES

Prevenir y reducir la accidentalidad laboral como consecuencia de la presencia de los riesgos psicosociales, considerando las técnicas adecuadas e idóneas y la legislación vigente.

5.2.ESPECIFICOS

- Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre el Programa de Intervención de Riesgos Psicosociales.
- Identificar y modificar aquellos factores psicosociales del entorno laboral que inciden en la psique del individuo.
- Contribuir a que los puestos de trabajo sean más seguros, saludables y productivos.
- Reducir la ausencia laboral y los costes que producen los riesgos psicosociales.
- Mejorar y propiciar que las relaciones laborales, el clima laboral, el sentido de pertenencia, compromiso y la imagen de la empresa tengan realce.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Jordán	Aprobado por: Selene.

6. PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE BENEFICIAN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

Este programa se inicia en la GAD Municipal de Pelileo dando cobertura a 173 personas del personal operativo.

El presente Programa, tiene como finalidad gestionar los riesgos psicosociales de y su incidencia en los accidentes de trabajo.

7. ELEMENTOS INNOVADORES DEL PROGRAMA DE PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

7.1. INVOLUCRAR A LA ADMINISTRACIÓN

El Programa de intervención de los Riesgos Psicosociales debe involucrar y trabajar conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud, en coordinación con los responsables de Seguridad y Salud del Trabajo del GAD Municipal de Pelileo.

7.2. LA TRANSVERSALIDAD DEL PROGRAMA

La concienciación a nivel interno de todos los departamentos y organismos del GAD, es la característica principal para lograr la implicación e implementación en el Programa de Intervención de los Riesgos Psicosociales

7.3. CAMPAÑAS CON MENSAJE POSITIVO

Se debe crear una imagen positiva del Programa de Intervención de los Riesgos Psicosociales, orientada a ser fácilmente identificable, recordable y específica para el fin que se ocupa.

7.4. FORMACIÓN ACTIVA

Se debe implantar una formación activa considerando a todos los trabajadores y directivos de la empresa. Esta formación se iniciará primero con el personal

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Jordán	Aprobado por: Selene.

operativo.

Esta fase de sensibilización se realizará en coordinación con el Responsable de Seguridad y Salud del Ocupacional, el Médico y el Comité Paritario de Seguridad y Salud del Trabajo de la empresa y las entidades públicas que están al frente del Programa de Intervención de los Riesgos Psicosociales permitiendo de esta forma un cambio de hábitos saludables en el trabajo.

7.5.IMPLICACIÓN DE AGENTES EXTERNOS

Desde la presentación del Programa de Intervención de los Riesgos Psicosociales, se recurrirá a agentes externos como: asesorías, auditorías; los cuales se implicarán en el seguimiento y valoración de dicho programa, valorando el trabajo realizado por los responsables del mismo.

7.6.REALIZACIÓN DE CONTROLES Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA.

Se debe establecer controles para evaluar los problemas psicosociales recayendo la responsabilidad en las personas y organismos competentes.

7.7.PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

Se deben crear protocolos de actuación y una reglamentación interna que, facilite la aplicación del Programa de Prevención de los Riesgos Psicosociales en la empresa.

7.8.RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Se debe trabajar según las directrices del GAD, responsable con su personal, y entendiendo la problemática de la sociedad actual respecto a la Intervención de los Riesgos Psicosociales.

7.9.AYUDA A LOS TRABAJADORES

La Intervención de los Riesgos Psicosociales, conlleva a la ayuda

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Jordán	Aprobado por: Selene.

exclusivamente de todos los trabajadores en beneficio de su seguridad y salud, pero sobre todo en su bienestar y accionar dentro del trabajo logrando de esta manera satisfacción en su accionar.

Esta ayuda no es tan sólo para los trabajadores de la empresa, sino que también se hace extensible a familiares y/o amistades con hábitos de riesgo.

Gracias a la ayuda que se preste a los trabajadores, este Programa debe ser aceptado y valorado positivamente por los organismos internos y externos, mediante encuestas y análisis realizados anualmente por los responsables de la implementación, con los que se debe mantener reuniones periódicas para poder valorar dicho programa.

**MATRICES DE EXPOSICIÓN,
ORIGEN Y MEDIDAS
PREVENTIVAS**

PELILEO - ECUADOR

2018

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Edison Jordán	Aprobado por: Dra. Selene M.

8. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Tabla 37. *Matriz exposición conflicto en el rol/ claridad del rol.*

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que actúa: Conflicto en el Rol / Claridad del Rol							
Puesto Personal Operativo de Logística							
Departamento Operaciones Logística							
Resultados de La exposición	Preguntas	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	Recibir instrucciones Contradictorias a sus funciones.	Revisar el manual de funciones y actualizar las actividades si es necesario. Socializar el manual de funciones al personal, generando un registro del mismo.	Jefe de Talento Humano Jefe de Área	60 días	Sala de Reuniones Laptop Manual de funciones	Manual de Funciones Actualizado.
73.12% y el 66.05% de trabajadores está en una situación desfavorable	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	Realizar actividades Para las cuales no esta capacitado ni existe un procedimiento.	Realizar un Procedimiento de trabajo seguro en actividades de alto riesgo. Socializar y el procedimiento y llevar un registro	Técnico de Seguridad	30 días	Normativa Legal Laptops	Procedimiento de Trabajo.
	¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	Llevar y llenar registros desactualizados de los procesos de trabajo	Realizar un instructivo de trabajo acorde a cada proceso	Jefe de area	30 días	Laptop Material de oficina	Instructivo

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Edison Jordán	Aprobado por: Dra. Selene M.

Tabla 38. *Matriz de exposición ritmo de trabajo.*

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que se actúa:	Ritmo de Trabajo						
Puesto	Personal Operativo de Logístico						
Departamento	Operaciones Logística						
Resultados de La exposición	Preguntas	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
78.3% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	Cumplir con el plan de trabajo.	Actualizar el plan de Trabajo.	Planificación. Jefe de área.	30 días	Laptop Plan de trabajo	Plan de trabajo.
	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	Falta de personal.	Realizar un conversatorio con el personal y organizar el trabajo en tiempo y movimientos.	Jefe de área	90 días	Sala de reuniones Material de oficina	Registro de Asistencia de Plan de trabajo

Nota: la matriz de exposición presenta información del origen que pudo generar la dimensión Ritmo de Trabajo.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Edison Jordán	Aprobado por: Dra. Selene M.

Tabla 39. *Matriz de exposición exigencias emocionales*

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que se actúa:		Exigencias Emocionales					
Puesto		Personal Operativo de Logística					
Departamento		Operaciones Logística					
Resultados de La exposición	Preguntas	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
73.7% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	Problemas familiares y extra laborales del trabajador.	Realizar visitas domiciliarias Y seguimiento a los casos	Trabajadora Social	30 días	laptop Vehículo	Registro de Visitas Registro de Seguimiento
	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	Clima laboral inadecuado	Realizar un plan de capacitaciones.	Talento Humano	30 días	laptop Plan de capacitaciones	Registro de Capacitaciones.

Nota: La matriz de exposición presenta información de la dimensión exigencias emocionales sus orígenes y causas.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Edison Jordán	Aprobado por: Dra. Selene M.

Tabla 40. *Matriz de exposición inseguridad sobre las condiciones de trabajo.*

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre							
la que se actúa: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo							
Puesto Personal Operativo de Logística							
Departamento Operaciones Logística							
Resultados de La exposición	Preguntas	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
85.03% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o Sección contra tu voluntad?	Falta de personal	Planificar las actividades con antelación.	Jefe e área	30 días	laptop	Plan de Actividades
	¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	Falta de personal	Definir el Personal A nombramiento y ocasional.	Jefe de área	30 días	laptop	Registros planificación
	¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	Rotación de los turnos de trabajo		Jefe de área Planificación	30 días	laptop	Horarios de Trabajo

Nota: La matriz de exposición informa sobre los orígenes de la dimensión Inseguridad sobre las condiciones de trabajo y sus medidas preventivas.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Edison Jordán	Aprobado por: Dra. Selene M.

Tabla 41. *Matriz de exposición previsibilidad*

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Dimensión sobre la que se actúa: previsibilidad							
Puesto: Personal Operativo de Logística							
Departamento: Operaciones Logística							
Resultados de La exposición	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
62.2% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	Falta de comunicación	Generar reuniones de trabajo una vez al mes	Jefe de área	30 días	Sala de reuniones	Registro de asistencia

Nota: La matriz de exposición presenta información de previsibilidad de la información sus causas y medidas preventivas.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: Psic. Miguel L	Revisado por: Ing. Edison Jordán	Aprobado por: Dra. Selene M.

Tabla 42. *Matriz de exposición exigencias cuantitativas*

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre							
la que se actúa: Exigencias Cuantitativas							
Puesto Personal Operativo de Logística							
Departamento Operaciones Logística							
Resultados de La exposición	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
54.4% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	Sobrecarga de trabajo	Distribuir las tareas de acuerdo A la planificación mensual de trabajo	Jefe de área	30 días	laptop	Planificación De trabajo

Nota: la matriz de exposición exigencias cuantitativas expresa información sobre las causas, origen y medidas preventivas de la dimensión.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.

9. Prevención de accidentes de trabajo.

Con en el fin de prevenir y evitar todo accidente de trabajo y que el programa de intervención se ejecute se define conjuntamente con el Técnico SSO y Médico Ocupacional que se realice una actualización en la evaluación de riesgos para definir cuáles son los peligros y riesgos latentes y actuales a los que los trabajadores están expuestos y a partir de esto tomar las medidas necesarias, estableciendo los tiempos para su implementación.

10. Medidas de prevención de actuación inmediata:

Para poder minimizar y eliminar los riesgos y peligros la Unidad SSO adoptara las siguientes medidas preventivas de acción inmediata.

- Informar y formar a los trabajadores acerca de los riesgos a los que se encuentran expuestos así como sus medidas preventivas.
- Actualizar los métodos y procedimientos de trabajo operativo.
- Instalar dispositivos de seguridad en la maquinaria, el equipo y las herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles.
- Realizar un procedimiento de orden y limpieza en todas las instalaciones, áreas, equipo, maquinaria y herramienta.
- Actualizar el procedimiento de entrega y reposición de equipo de protección personal y colectiva.

PLAN DE ACCIÓN -
INTERVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES
CAPACITACIONES 2018 - 2019

PELILEO - ECUADOR

2018

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.

11.- PLAN DE ACCIÓN

GAD MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DE PELILEO
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
PLAN DE ACCIÓN - INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/CAPACITACIONES 2018 - 2019

Nº	TEMA/DIAGNÓSTICO	OBJETIVO	RESPONSABLES	DIRIGIDO A	RECURSOS	FECHA	DURACIÓN	Nº ASISTENTES	PRESUPUESTO	
a.	ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	Lograr que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo y en función de la característica de trabajo y las diferencias individuales de la persona.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS , ENTRE OTROS	AGOSTO DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
b.	TRABAJO MONOTONO Y REPETITIVO	Incrementar las oportunidades de desarrollo de las habilidades, destrezas y conocimientos de los trabajadores evitando el trabajo monótono y repetitivo.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS , ENTRE OTROS	AGOSTO DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
c.	CONTROL SOBRE LOS TIEMPOS DE TRABAJO	Incrementar el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones, entre otros).	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS , ENTRE OTROS	AGOSTO DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.

GAD MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DE PELILEO
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
PLAN DE ACCIÓN - INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/CAPACITACIONES 2018 - 2019

N°	TEMA/DIAGNÓSTICO	OBJETIVO	RESPONSABLES	DIRIGIDO A	RECURSOS	FECHA	DURACIÓN	N° ASISTENTES	PRESUPUESTO	
d.	TAREAS Y TURNOS DE TRABAJO Y COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO	Potenciar la participación en las decisiones relacionadas con las tareas y turnos de trabajo, para lo cual se incentivará la comunicación entre directivos, mandos medios y trabajadores.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	SEPTIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
e.	AMBIENTE DE TRABAJO	Potenciar la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo, asegurándoles un ambiente sano y placentero para ejecutar sus actividades.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	SEPTIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
f.	COMPAÑERISMO EN EL TRABAJO	Facilitar el apoyo incondicional entre el personal de la empresa resaltando el compañerismo, la ejecución de los valores éticos y morales, pero sobre todo la humanización en el trabajo.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	SEPTIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
g.	AUTONOMIA EN EL TRABAJO	Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	OCTUBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.

GAD MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DE PELILEO
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
PLAN DE ACCIÓN - INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/CAPACITACIONES 2018 - 2019

Nº	TEMA/DIAGNÓSTICO	OBJETIVO	RESPONSABLES	DIRIGIDO A	RECURSOS	FECHA	DURACIÓN	Nº ASISTENTES	PRESUPUESTO	
h.	LIDERAZGO	Proporcionar la formación y habilidades directivas no autoritarias y tomar en cuenta a los trabajadores en las decisiones de la empresa.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	OCTUBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
i.	TRABAJO EN EQUIPO	Eliminar la competitividad entre compañeros y/o departamentos hacia el logro de trabajo en equipos y la consecución de los objetivos desde un marco de paz y cordialidad.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	OCTUBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
j.	RESPECTO Y TRATO JUSTO	Garantizar el respeto y el trato justo, especialmente aquellas personas que por su carácter y temperamento son difíciles de tratarlas.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	NOVIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
k.	ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	Garantizar la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, entre otros.).	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	NOVIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4

	Programa de Intervención Psicosocial		Código:
			Fecha de elaboración:
			Última revisión
			Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.	

GAD MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DE PELILEO
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
PLAN DE ACCIÓN - INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/CAPACITACIONES 2018 - 2019

N°	TEMA/DIAGNÓSTICO	OBJETIVO	RESPONSABLES	DIRIGIDO A	RECURSOS	FECHA	DURACIÓN	N° ASISTENTES	PRESUPUESTO	
I.	DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO	Eliminar la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole, especialmente entre trabajadores mediante cursos, seminarios, charlas dictados por personas especializadas.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	NOVIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
II	COMPATIBILIZACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA	Facilitar la compatibilización entre la vida laboral y familiar conociendo más a fondo la situación del trabajador.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	NOVIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
m.	RELACIONES HUMANAS	Establecer excelentes relaciones entre directivos, trabajadores y personas involucrados hacia el logro del bienestar laboral	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	NOVIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
n.	LEGISLACIÓN VIGENTE SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	conocer las normas legales que regulan la Prevención de los Riesgos Psicosociales	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	DICIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.

GAD MUNICIPALIDAD DE SAN PEDRO DE PELILEO
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
PLAN DE ACCIÓN - INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/CAPACITACIONES 2018 - 2019

N°	TEMA/DIAGNÓSTICO	OBJETIVO	RESPONSABLES	DIRIGIDO A	RECURSOS	FECHA	DURACIÓN	N° ASISTENTES	PRESUPUESTO	
ñ	RIESGOS PSICOSOCIALES	Identificar los Riesgos Psicosociales y las medidas de seguridad ha adoptarse en cada caso concreto.	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	DICIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4
o	HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	identificar y determinar las herramientas de comunicación dirigidas hacia la prevención de los Riesgos Psicosociales	U.S.S.O/Talento Humano/Operadoras de capacitación externas/ Capacitadores internos	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	AULA DE CAPACITACIÓN, INFOCUS, TELEVISIÓN, PELICULAS, DIAPOSITIVAS, ENTRE OTROS	DICIEMBRE DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	ANEXO 4

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.

PLAN DE ACCIÓN - INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/ACTIVIDADES 2018/ 2019

Nº	ACTIVIDADES	OBJETIVO	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	RECURSOS	FECHA	DURACIÓN	Nº ASISTENTES	PRESUPUESTO	EFICACIA
p.	ACTIVIDADES CULTURALES	Desarrollar actividades culturales mediante herramientas de comunicación hacia el logro de la prevención de los Riesgos Psicosociales	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional. Comité paritario. Médico.	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	ENERO DEL 2019	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
q.	ACTIVIDADES SOCIALES	Planificar y desarrollar actividades sociales que permitan el esparcimiento de los trabajadores y fomenten el compañerismo	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional. Comité paritario. Médico.	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	MARZO DEL 2019	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
r.	ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Promover actividades deportivas que conlleven al mejoramiento de la salud y bienestar de todos los trabajadores	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional. Comité paritario. Médico.	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	MARZO DEL 2019	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
s.	PAUSAS ACTIVAS EN EL TRABAJO	Planificar y realizar pausas activas en función de los puestos de trabajo como de las responsabilidades que tienen los trabajadores en los diferentes sitios laborales	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional. Comité paritario. Médico.	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	TODO EL AÑO	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.

PLAN DE ACCIÓN - INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/ACTIVIDADES 2018/ 2019

N°	ACTIVIDADES	OBJETIVO	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	RECURSOS	FECHA	DURACIÓN	N° ASISTENTES	PRESUPUESTO	EFICACIA
t.	EJERCICIOS FISICOS	Planificar ejercicios físicos al menos una vez a la semana y que estos sean dirigidos para su eficacia y cumplimiento	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional. Comité paritario. Médico.	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	TODO EL AÑO	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
u.	AUTONOMÍA PREVENTIVA	Incentivar y dar lugar a la Autonomía Preventiva mediante pausas activas, ejercicios físicos evitando de esta manera la aparición no solo de Riesgos Psicosociales sino de otra índole.	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional. Comité paritario. Médico.	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	TODO EL AÑO	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
v.	INCENTIVOS LABORALES	Destinar incentivos para aquellos trabajadores que se han destacado en sus actividades laborales levantado así su autoestima	Talento Humano, Jefes de área	TRABAJADORES	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	TODO EL AÑO	UNA HORA	32 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
w.	BUZON DE CARTAS Y SUGERENCIAS	Diseñar y crear un buzón de sugerencias para que los trabajadores expongan sus necesidades y establezcan sus sugerencias respecto de los Riesgos Psicosociales	Talento Humano, Jefes de área	TRABAJADORES	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	ENERO DEL 2019	UNA HORA	32 TRABAJADORES	50 DÓLARES	

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de elaboración:
		Última revisión
		Revisión:
Elaborado por: A. M.	Revisado por: Ing. J. E.	Aprobado por: Ing. J. E.

PLAN DE ACCIÓN - INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/ACTIVIDADES 2018/ 2019

Nº	ACTIVIDADES	OBJETIVO	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	RECURSOS	FECHA	DURACIÓN	Nº ASISTENTES	PRESUPUESTO	EFICACIA
x	TRATO EQUITATIVO	Concienciar a los directivos para que se aplique un trato equitativo entre todos los trabajadores	Talento Humano, Jefes de área	TRABAJADORES	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	JUNIO DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
y	MECANISMOS DE CONTROL PARA SITUACIONES DE RIESGO	Diseñar y crear mecanismos de control que permitan la evidencia del cumplimiento de las actividades preventivas descritas en los diferentes documentos elaborados para el efecto	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional. Comité paritario. Médico.	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	MARZO DEL 2018	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	
z	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Crear un Comité de Resolución de Conflictos representados por los trabajadores y el empleador dirigidos a la eliminación de problemas	Talento Humano Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional. Comité paritario. Médico.	TRABAJADORES - MANDOS MEDIOS Y DIRECTIVOS	INSTALACIONES DE LA EMPRESA.	ENERO DEL 2019	UNA HORA	10 TRABAJADORES	50 DÓLARES	

ELABORADO POR:

RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD

APROBADO POR:

GERENTE GENERAL

Bibliografía

(s.f.).

Andaluz, D. d. (2003). *Informe del defensor del pueblo Andaluz al parlamento de Andalucía sobre la gestión realizada durante 2002* (Primera ed.). Sevilla: Tecnographic.

Arteaga, L. A. (2009). *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador* (Primera ed.). San Salvador: Universidad "Dr. José Matías Delgado".

Beltrán, Á. P. (2008). *Riesgos Psicosocial*. Madrid.

Benavides, L. E. (2014). *"Identificación de factores psicosociales para mejoras el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías EcuatorianasC.A"* (Primera ed.). Quito: Universidad Central Del Ecuador.

Comité interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo. (1896). *Decreto ejecutivo 2393*. Quito: Ministerio del Interior.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Derechos Laboral*. Monte Cristi: Ministerio del Interior.

Díez, F. M., & al., e. (2009). *Formación Superior En Prevención De Riesgos Laborales* (Cuarta ed.). España: LEX NOVA.

Díez, F. M., & etal. (2007). *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales* (Primera ed.). España: LEX NOVA.

Fernández, L., & al., e. (2007). *Accidentes e incidentes de trabajo* (Primera ed.). Barcelona: Ingráfic,SL.

Hernández, A. M., & etal. (2012). *Salud Mental y Malestar Subjetivo* (Primera ed.). Buenos Aires: Manantial.

Herrera, J. (2008). *La investigación cualitativa*. Bogotá: Wordpress.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (2010). *La salud de los trabajadores y los riesgos*.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2002). *ISTAS 21 Manual para la evaluación de lo riesgos psicosociales en el trabajo*. Navarra: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Intrumento Adnino de Seguridad e Higiene. (2010). *Factores de riesgo*. Quito:

- Ministerio de Relaciones Laborales.
- Jaramillo, I. D., & Ramírez, R. D. (2006). *Método y conocimiento de la metodología de la investigación* (Primera ed.). Medellín: Unversidad Eafit.
- Mangosio, J. E. (2008). *Higiene y Seguridad en el Trabajo* (Primera ed.). Washintong DC: OIT.
- Martins, S. P. (2010). *Metodologia de la investigacion cualitativa*. Venezuela.
- Matenson, I. y. (2012). *Riesgo psicosocial*. Amburgo : PERSIM.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *Código de Trabajo; De la prevención de riesgos*. Quito: Ministerio de Relaciones Laborales.
- Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Editorial Limusa.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Listado de enfermedades profesionales revisadas en el 2010. Ginebra: OIT.
- Paños, E. M. (1992). *Tratado De Seguridad E Higiene* (Segunda ed.). Madrid: Universidad Pontificia Comillas (ICAI-ICADE).
- Prado, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y psicosociales factores* (Primera ed.). México: El Manual Moderno.
- Quintana, V. M., & Marín, A. L. (2001). *La construcción de las organizaciones: La cultura de la empresa* (Primera ed.). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Recalde, H. (2011). *Paradigmas propositivos*. México: ICARO.
- Registro Oficial 082. (2017). *Expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Quito: Presidencia de la República.
- Resolución N°. C.D 513 (17 de Octubre de 2016). Obtenido de <http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/portal/documentos/CD513.pdf>
- Ruíz, L. D. (2008). *Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Salkind, N. J. (2008). *Métodos de investigación*. Mexico D.F.: Pearson Educación.
- Sanchez-López, V. C. (2006). *Mujeres, Trabajo Y Salud* (Primera ed.). Madrid: Complutense.
- Selye. (13 de Junio de 2017). *Estresores*. Obtenido de

<http://stresslabora.blogspot.com/>

Vera, J. M. (2013). Los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de mantenimiento de las áreas de la empresa eléctrica Ambato, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato. Ambato: Universidad Técnica de Cotopaxi .

Anexos

Anexo 1: Fotografías al personal operativo del Municipio de Pelileo





Anexo 2: Certificación del Municipio de Pelileo



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO

Salud Ocupacional y Riesgos del Trabajo

Tel. 05 2871121 / 2871125 Ext. 105 Fax. (05) 2871207

Ambato, 17 de Agosto del 2018

Señores.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE INGENIERIA EN SISTEMAS ELECTRONICA É INDUSTRIAL.

Presente,

La Unidad de Salud Ocupacional del Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal de San Pedro de Pelileo, certifica que está satisfecho con el trabajo de investigación “ Riesgos Psicosociales y su incidencia en los accidentes de trabajo en el personal operativo de un GADM de Pelileo”, realizado por el Psic.Ind Rodolfo Miguel Larcos Sandoval con cedula de ciudadanía 050316309-9 .

El antes mencionado puede hacer uso de este documento como crea conveniente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Selene Miranda', written over a dashed horizontal line.

Dra. Selene Miranda
MÉDICO OCUPACIONAL

 <small>GOBIERNO MUNICIPAL SAN PEDRO DE MACORIS</small>	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
PÁGINAS: 114 de 143	ANEXO CUATRO	
	REGISTRO DE ASISTENCIA TRABAJADORES – DIRECTIVOS, OTROS	
EVALUADOR PSIC.IND MIGUELL	NORMA LEGAL: No. MDT-2017-0082	
		EDICIÓN PRIMERA FECHA: ENERO 2018

Anexo 4: Registro de asistencia de trabajadores

CHARLA () CONVERSATORIO () TALLER () VIDEO () FORO () CAPACITACIÓN ()

SENSIBILIZACIÓN () INDUCCIÓN () INFORMACIÓN () CONCIENTIZACIÓN () EJERCICIOS ()

ASPECTO TRATADO: _____

DIRIGIDO A: _____

LUGAR Y FECHA: _____ HORA DE INICIO _____ HORA FINAL _____

RESPONSABLE DEL ASPECTO TRATADO: _____

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	ASPECTO TRATADO	CARGO	FIRMA
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				

Anexo 5: Cuestionario istas 21



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: Municipio Pelileo	Fecha de respuesta: enero 2018
-----------------------------------	---------------------------------------

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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

Forma de recogida del cuestionario: **sobre. El día de recogida será el viernes, 19 de enero de 2018.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Luis Aguas, representantes de los trabajadores/as, Luis Perrazo, y personal técnico del Servicio de Prevención, Miguel Iarcos. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



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

1) Eres:

Mujer

Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

Menos de 31 años

Entre 31 y 45 años

Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Municipio Pelileo y tus condiciones de trabajo.

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

A

B

C

D

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

Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a

Puesto 1

Puesto 2

Puesto 3

Puesto 4

Puesto 5

Puesto 6

Puesto 7

Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad

Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

Generalmente no

Sí, generalmente de nivel superior

Sí, generalmente de nivel inferior

Sí, generalmente del mismo nivel

Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel

No lo sé



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

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

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

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

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Municipio Pelileo?

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

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Municipio Pelileo?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- Soy fijo discontinuo
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- Soy funcionario
- Soy interino
- Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- Soy becario/a
- Trabajo sin contrato

10) Desde que entraste en Municipio Pelileo ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

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

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

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

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

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

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

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

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

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



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

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

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

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

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

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

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Municipio Pelileo?

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

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

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

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



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

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

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

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

23) Tu salario es:

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

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



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

¿Con qué frecuencia...

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



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

¿En qué medida...

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

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

¿En qué medida...

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



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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿Estás preocupado/a por ...

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



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

¿En qué medida...

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

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

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

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

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

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

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

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

Siempre

Casi siempre

Muchas veces

Algunas veces

¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige

UNA SOLA RESPUESTA.

Muy satisfecho/a

Satisfecho/a

Insatisfecho/a

Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>					
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>					
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/>					
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>					
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>					

