

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2017

Tema: “El diagnóstico de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí Educación”

Trabajo de titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autor: Psicólogo Industrial Juan Carlos Moreno Ruilova

Director: Ingeniero Julio Mauricio Vizuete Muñoz, Magíster.

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

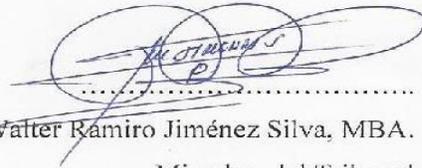
El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA. e integrado por los señores: Ingeniero Carlos Javier Beltrán Avalos, Magíster y Doctor Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA. designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “El diagnóstico de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí Educación”, elaborado y presentado por el señor Psicólogo Industrial Juan Carlos Moreno Ruilova, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato.



.....
Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal



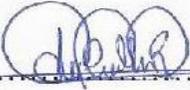
.....
Ing. Carlos Javier Beltrán Avalos, Mg.
Miembro del tribunal



.....
Dr. Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA.
Miembro del Tribunal

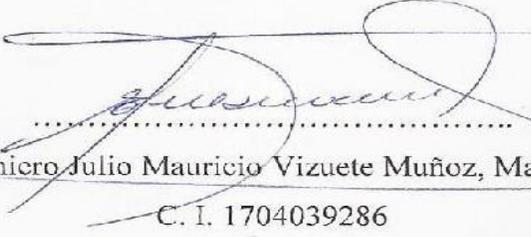
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “El diagnóstico de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí Educación”, le corresponde exclusivamente al: Psicólogo Industrial Juan Carlos Moreno Ruilova, Autor bajo la Dirección del Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Magíster. Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



.....

Psicólogo Industrial Juan Carlos Moreno Ruilova
C. I. 0704584242
AUTOR



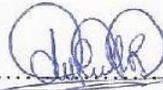
.....

Ingeniero Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Magíster
C. I. 1704039286
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

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



.....
Psicólogo Industrial Juan Carlos Moreno Ruilova

C. I. 0704584242

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| Portada..... | I |
| A la Unidad Académica de Titulación | II |
| AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN | III |
| DERECHOS DE AUTOR | IV |
| ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS | V |
| ÍNDICE DE TABLAS | VII |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | X |
| AGRADECIMIENTO | XIV |
| DEDICATORIA..... | XV |
| RESUMEN EJECUTIVO..... | XVI |
| EXECUTIVE SUMMARY | XVII |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..... | 3 |
| 2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO | 3 |
| 2.1. Área de conocimiento según la clasificación CINE de la UNESCO. | 3 |
| 2.2. Líneas de investigación | 3 |
| 3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN..... | 3 |
| 3.1. Tiempo de ejecución..... | 3 |
| 3.2. Financiamiento | 3 |
| 3.3. Autor/es | 3 |
| 4. DESCRIPCIÓN DETALLADA..... | 4 |
| 4.1. Definición del problema de la investigación | 4 |
| 4.2. Objetivos de la investigación..... | 6 |

| | |
|--|-----|
| 4.2.1. Objetivo general | 6 |
| 4.2.2. Objetivos específicos..... | 6 |
| 4.3. Justificación de la investigación | 6 |
| 4.4. Marco teórico referencial..... | 8 |
| 4.4.1. Riesgos Psicosociales | 8 |
| 4.4.2. Satisfacción Laboral | 34 |
| 4.4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 45 |
| 4.4.4. MARCO METODOLÓGICO | 48 |
| 4.5. Metodología..... | 60 |
| 5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | 63 |
| 6. CONCLUSIONES..... | 150 |
| 7. RECOMENDACIONES | 151 |
| 8. PROPUESTA | 152 |
| 9. REFERENCIAS CITADAS | 156 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Dimensiones de los riesgos psicosociales y su definición..... | 27 |
| Tabla 2. Dimensiones de riesgos laborales y su definición | 32 |
| Tabla 3. Nivel de riesgo por dimensión..... | 33 |
| Tabla 4. Nivel de riesgo general..... | 33 |
| Tabla 5. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales..... | 45 |
| Tabla 6. Variable dependiente: Satisfacción Laboral | 46 |
| Tabla 7. Encuesta..... | 47 |
| Tabla 8. Ejemplo de muestreo estratificado con afijación proporcional. | 54 |
| Tabla 9. Criterios de validez de un instrumento | 55 |
| Tabla 10. Interpretación de un coeficiente de confiabilidad..... | 56 |
| Tabla 11. Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento | 60 |
| Tabla 12. Resumen de métodos y técnicas para estimar la confiabilidad. | 60 |
| Tabla 13. Cargo | 64 |
| Tabla 14. Instrucción formal..... | 65 |
| Tabla 15. Antigüedad en la empresa..... | 66 |
| Tabla 16. Autoidentificación étnica..... | 67 |
| Tabla 17. Identificación de género | 68 |
| Tabla 18. Solicitudes y requerimientos. | 69 |
| Tabla 19. Ritmo de trabajo. | 70 |
| Tabla 20. Las actividades asignadas causan estrés..... | 71 |
| Tabla 21. Tiempo asignado para realizar el trabajo..... | 72 |
| Tabla 22. Conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo. | 73 |
| Tabla 23. Adquirir, aprender nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de los compañeros. | 74 |
| Tabla 24. Plan de carrera. | 75 |
| Tabla 25. Evaluación objetiva de actividades..... | 76 |
| Tabla 26. Reconocimiento al logro de objetivos. | 77 |
| Tabla 27. Apertura a escuchar propuestas de cambio del trabajo..... | 78 |
| Tabla 28. Metas y plazos para el cumplimiento de responsabilidades | 79 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 29. Prestar soporte y apoyo cuando existe demasiado trabajo. | 80 |
| Tabla 30. Lineamientos y retroalimentación para un buen desempeño laboral | 81 |
| Tabla 31. Conocimiento de las decisiones que afectan a todo el personal. | 82 |
| Tabla 32. Espacios de discusión. | 83 |
| Tabla 33. Trabajo colaborativo. | 84 |
| Tabla 34. Apertura para tomar en cuenta la opinión en cuanto a actividades y cambios laborales. | 85 |
| Tabla 35. Aportación de ideas para mejorar el trabajo. | 86 |
| Tabla 36. Formas de comunicación adecuadas. | 87 |
| Tabla 37. Informar de la gestión y logros de la empresa al personal. | 88 |
| Tabla 38. Respetar las limitaciones de personas con discapacidad para asignar tareas. | 89 |
| Tabla 39. Reuniones para el cumplimiento de objetivos. | 90 |
| Tabla 40. Metas claras y alcanzables. | 91 |
| Tabla 41. Tareas constantes en el trabajo. | 92 |
| Tabla 42. Energías para realizar actividades extralaborales. | 93 |
| Tabla 43. Realización de pausas activas. | 94 |
| Tabla 44. Reflexión del desempeño laboral. | 95 |
| Tabla 45. Horario de trabajo ajustado a las exigencias laborales. | 96 |
| Tabla 46. Recuperación de energías a diario para realizar el trabajo. | 97 |
| Tabla 47. Trabajo organizado para fomentar el trabajo en equipo. | 98 |
| Tabla 48. Percepción de compañerismo y bienestar laboral. | 99 |
| Tabla 49. Apoyo a los trabajadores sustitutos o trabajadores con discapacidad o enfermedad. | 100 |
| Tabla 50. Ayuda técnica y administrativa. | 101 |
| Tabla 51. Acceso a atención médica, psicológica, etc. cuando sea necesario. | 102 |
| Tabla 52. Trato equitativo del personal. | 103 |
| Tabla 53. Cumplimiento de metas. | 104 |
| Tabla 54. Ambiente laboral favorable. | 105 |
| Tabla 55. Igualdad de oportunidades. | 106 |
| Tabla 56. Percepción de ser aceptado y valorado en el trabajo. | 107 |
| Tabla 57. Facilidades para el acceso al trabajo de personas con discapacidad. | 108 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 58. Trabajo libre de mobbing. | 109 |
| Tabla 59. Percepción de estabilidad en el trabajo..... | 110 |
| Tabla 60. Ausencia de conductas sexuales que afectan la integridad del trabajador. | 111 |
| Tabla 61. Efectos negativos en salud física y mental. | 112 |
| Tabla 62. Facilidad para relajarse al no estar trabajando..... | 113 |
| Tabla 63. Problemas personales y su influencia en el trabajo. | 114 |
| Tabla 64. Instalaciones y equipos de trabajo adecuados para no sufrir accidentes o enfermedades laborales..... | 115 |
| Tabla 65. Trabajo libre de acoso sexual. | 116 |
| Tabla 66. Solución de problemas familiares y personales en horario laboral. | 117 |
| Tabla 67. Trabajo libre de rumores de pasillos..... | 118 |
| Tabla 68. Equilibrio entre la vida personal y laboral..... | 119 |
| Tabla 69. Sentido de pertenencia a la institución. | 120 |
| Tabla 70. Respeto hacia la sexualidad, identidad e ideología de cada trabajador. | 121 |
| Tabla 71. Generación de motivación al aportar en el trabajo. | 122 |
| Tabla 72. Percepción de culpa por no trabajar en algo..... | 123 |
| Tabla 73. Espacios de uso exclusivo de personas que generan malestar laboral. | 124 |
| Tabla 74. Separar el trabajo de la vida familiar y personal. | 125 |
| Tabla 75. Percepción de encontrarse física y mentalmente saludable..... | 126 |
| Tabla 76. Satisfacción con funciones y responsabilidades..... | 127 |
| Tabla 77. Equipos y materiales necesarios para trabajar en óptimas condiciones. | 128 |
| Tabla 78. Conocimiento de las actividades laborales..... | 129 |
| Tabla 79. Motivación interpersonal..... | 130 |
| Tabla 80. Interés por el ser humano y no solo por el trabajador. | 131 |
| Tabla 81. Interés por el progreso por parte de los compañeros de trabajo | 132 |
| Tabla 82. Opinión tomada en cuenta para la asignación de actividades y toma de decisiones. | 133 |
| Tabla 83. Valoración por parte de los compañeros de trabajo. | 134 |
| Tabla 84. Motivación para hacer el trabajo. | 135 |
| Tabla 85. Percepción de estabilidad laboral. | 136 |
| Tabla 86. Estrés laboral. | 137 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 87. Relaciones interpersonales. | 138 |
| Tabla 88. Facilidad para las relaciones interpersonales..... | 139 |
| Tabla 89. Salario y remuneración..... | 140 |
| Tabla 90. Promoción laboral..... | 141 |
| Tabla 91. Análisis de riesgos psicosociales por dimensiones..... | 145 |
| Tabla 92. Evaluación de riesgos psicosociales general. | 149 |
| Tabla 93. Esquema de inducción sobre seguridad y salud ocupacional | 154 |
| Tabla 94. Riesgos por dimensión..... | 154 |
| Tabla 95. Desarrollo de plan de acción correctivo | 155 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Cálculo de Alfa de Cronbach del cuestionario para evaluar riesgos psicosociales implementado por el Ministerio del Trabajo. | 58 |
| Gráfico 2. Cálculo de Alfa de Cronbach del cuestionario para evaluar la satisfacción laboral. | 59 |
| Gráfico 3. Cargo | 64 |
| Gráfico 4. Instrucción formal | 65 |
| Gráfico 5. Antigüedad en la empresa | 66 |
| Gráfico 6. Autoidentificación étnica..... | 67 |
| Gráfico 7. Identificación de género | 68 |
| Gráfico 8. Solicitudes y requerimientos. | 69 |
| Gráfico 9. Ritmo de trabajo. | 70 |
| Gráfico 10. Las actividades asignadas causan estrés..... | 71 |
| Gráfico 11. Tiempo asignado para realizar el trabajo..... | 72 |
| Gráfico 12. Conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo. | 73 |
| Gráfico 13. Adquirir, aprender nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de los compañeros..... | 74 |
| Gráfico 14. Plan de carrera. | 75 |
| Gráfico 15. Evaluación objetiva de actividades. | 76 |
| Gráfico 16. Reconocimiento al logro de objetivos. | 77 |

| | |
|---|-----|
| Gráfico 17. Apertura a escuchar propuestas de cambio del trabajo. | 78 |
| Gráfico 18. Metas y plazos para el cumplimiento de responsabilidades. | 79 |
| Gráfico 19. Prestar soporte y apoyo cuando existe demasiado trabajo. | 80 |
| Gráfico 20. Lineamientos y retroalimentación para un buen desempeño laboral. | 81 |
| Gráfico 21. Conocimiento de las decisiones que afectan a todo el personal. | 82 |
| Gráfico 22. Espacios de discusión. | 83 |
| Gráfico 23. Trabajo colaborativo. | 84 |
| Gráfico 24. Apertura para tomar en cuenta la opinión en cuanto a actividades y cambios laborales. | 85 |
| Gráfico 25. Aportación de ideas para mejorar el trabajo. | 86 |
| Gráfico 26. Formas de comunicación adecuadas. | 87 |
| Gráfico 27. Informar de la gestión y logros de la empresa al personal. | 88 |
| Gráfico 28. Respetar las limitaciones de personas con discapacidad para asignar tareas. | 89 |
| Gráfico 29. Reuniones para el cumplimiento de objetivos. | 90 |
| Gráfico 30. Metas claras y alcanzables. | 91 |
| Gráfico 31. Tareas constantes en el trabajo. | 92 |
| Gráfico 32. Energías para realizar actividades extralaborales. | 93 |
| Gráfico 33. Realización de pausas activas. | 94 |
| Gráfico 34. Reflexión del desempeño laboral. | 95 |
| Gráfico 35. Horario de trabajo ajustado a las exigencias laborales. | 96 |
| Gráfico 36. Recuperación de energías a diario para realizar el trabajo. | 97 |
| Gráfico 37. Trabajo organizado para fomentar el trabajo en equipo. | 98 |
| Gráfico 38. Percepción de compañerismo y bienestar laboral. | 99 |
| Gráfico 39. Apoyo a los trabajadores sustitutos o trabajadores con discapacidad o enfermedad. | 100 |
| Gráfico 40. Ayuda técnica y administrativa. | 101 |
| Gráfico 41. Acceso a atención médica, psicológica, etc. cuando sea necesario. | 102 |
| Gráfico 42. Trato equitativo del personal. | 103 |
| Gráfico 43. Cumplimiento de metas. | 104 |
| Gráfico 44. Ambiente laboral favorable. | 105 |
| Gráfico 45. Igualdad de oportunidades. | 106 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico 46. Percepción de ser aceptado y valorado en el trabajo. | 107 |
| Gráfico 47. Facilidades para el acceso al trabajo de personas con discapacidad. | 108 |
| Gráfico 48. Trabajo libre de mobbing. | 109 |
| Gráfico 49. Percepción de estabilidad en el trabajo. | 110 |
| Gráfico 50. Ausencia de conductas sexuales que afectan la integridad del trabajador. | 111 |
| Gráfico 51. Efectos negativos en salud física y mental. | 112 |
| Gráfico 52. Facilidad para relajarse al no estar trabajando. | 113 |
| Gráfico 53. Problemas personales y su influencia en el trabajo. | 114 |
| Gráfico 54. Instalaciones y equipos de trabajo adecuados para no sufrir accidentes o enfermedades laborales. | 115 |
| Gráfico 55. Trabajo libre de acoso sexual. | 116 |
| Gráfico 56. Solución de problemas familiares y personales en horario laboral. | 117 |
| Gráfico 57. Trabajo libre de rumores de pasillos. | 118 |
| Gráfico 58. Equilibrio entre la vida personal y laboral. | 119 |
| Gráfico 59. Sentido de pertenencia a la institución. | 120 |
| Gráfico 60. Respeto hacia la sexualidad, identidad e ideología de cada trabajador. | 121 |
| Gráfico 61. Generación de motivación al aportar en el trabajo. | 122 |
| Gráfico 62. Percepción de culpa por no trabajar en algo. | 123 |
| Gráfico 63. Espacios de uso exclusivo de personas que generan malestar laboral. | 124 |
| Gráfico 64. Separar el trabajo de la vida familiar y personal. | 125 |
| Gráfico 65. Percepción de encontrarse física y mentalmente saludable. | 126 |
| Gráfico 66. Satisfacción con funciones y responsabilidades. | 127 |
| Gráfico 67. Equipos y materiales necesarios para trabajar en óptimas condiciones. | 128 |
| Gráfico 68. Conocimiento de las actividades laborales. | 129 |
| Gráfico 69. Motivación interpersonal. | 130 |
| Gráfico 70. Interés por el ser humano y no solo por el trabajador. | 131 |
| Gráfico 71. Interés por el progreso por parte de los compañeros de trabajo. | 132 |
| Gráfico 72. Opinión tomada en cuenta para la asignación de actividades y toma de decisiones. | 133 |
| Gráfico 73. Valoración por parte de los compañeros de trabajo. | 134 |
| Gráfico 74. Motivación para hacer el trabajo. | 135 |

| | |
|---|-----|
| Gráfico 75. Percepción de estabilidad laboral. | 136 |
| Gráfico 76. Estrés laboral. | 137 |
| Gráfico 77. Relaciones interpersonales. | 138 |
| Gráfico 78. Facilidad para las relaciones interpersonales. | 139 |
| Gráfico 79. Salario y remuneración. | 140 |
| Gráfico 80. Promoción laboral. | 141 |
| Gráfico 81. Evaluación de los riesgos psicosociales según cada dimensión. | 146 |
| Gráfico 82. Evaluación de riesgos psicosociales general. | 149 |

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme luchar cada día por alcanzar mis objetivos.

A mi esposa Lisette Núñez por apoyarme siempre.

A mi hijo Juan Andrés por ser fuente de mi inspiración.

A mis padres y familia por haber inculcado en mí, los valores que me caracterizan.

A mi Director de posgrado y a la Universidad Técnica de Ambato por otorgarme un espacio para desarrollarme académicamente

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi esposa Lisette Núñez, a mi querido hijo Juan Andrés, a mis padres, hermanos y amigos.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “El diagnóstico de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí Educación”.

AUTOR: Psicólogo Industrial Juan Carlos Moreno Ruilova

DIRECTOR: Ingeniero Julio Mauricio Vizuite Muñoz, Magíster.

FECHA: 04 de febrero de 2020

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto investigativo tuvo como objetivo principal el indagar sobre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, para lo cual se aplicó dos instrumentos de evaluación a un total de 309 personas, pertenecientes al área de servicios, administrativa y docente. Para el diagnóstico de los riesgos psicosociales se utilizó el instrumento desarrollado por el Ministerio del Trabajo (2018) en colaboración con la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Internacional SEK. Tras su aplicación, se evidenció que un 78% de personas encuestadas están sujetas a un riesgo psicosocial bajo, de impacto mínimo sobre su salud. El 17% está expuesto a un riesgo medio, con un impacto moderado, pudiendo causar efectos nocivos a mediano plazo. Un 5% está expuesto a un riesgo de impacto alto, con niveles de peligro intolerables con efectos nocivos inmediatos. Para analizar la satisfacción laboral se utilizó un cuestionario que toma como referencia la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, sobre factores que generan satisfacción laboral o ausencia de esta, el cual fue validado por dos expertos de la Universidad Técnica de Ambato, con un nivel de confiabilidad muy alto. Dando como resultado que la mayoría de personas siempre o casi siempre se sienten satisfechos y motivados con el contenido de su trabajo, el reconocimiento, promoción y estabilidad laboral, etc.

Descriptor: RIESGOS PSICOSOCIALES, SATISFACCIÓN LABORAL, ACOSO LABORAL, SALUD AUTO PERCIBIDA, MOTIVACIÓN, ESTABILIDAD LABORAL.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: “El diagnóstico de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí Educación”.

AUTHOR: Psicólogo Industrial Juan Carlos Moreno Ruilova

DIRECTED BY: Ingeniero Julio Mauricio Vizueté Muñoz, Magíster.

DATE: February 4, 2020

EXECUTIVE SUMMARY

The main objective of this research project was to inquire about psychosocial risks and job satisfaction of public servants of District Directorate 05D04 Pujilí - Saquisilí - Education, for which two evaluation instruments were applied to a total of 309 people, belonging to the area of services, administrative and teaching. For the diagnosis of psychosocial risks, the instrument developed by the Ministry of Labor (2018) was used in collaboration with the Central University of Ecuador and the International University SEK. After its application, it was evidenced that 78% of people surveyed are subject to a low psychosocial risk, with minimal impact on their health. 17% are exposed to a medium risk, with a moderate impact, and can cause harmful effects in the medium term. 5% are exposed to a high impact risk, with intolerable levels of danger with immediate harmful effects. To analyze job satisfaction, a questionnaire was used that takes Frederick Herzberg's bifactorial theory as a reference, about factors that generate job satisfaction or absence, which was validated by two experts from the Technical University of Ambato, with a level of reliability very high. As a result, most people always or almost always feel satisfied and motivated with the content of their work, recognition, promotion and job stability, etc.

Keywords: PSYCHOSOCIAL RISKS, JOB SATISFACTION, MOBBING, SELF-PERCEIVED HEALTH, MOTIVATION, WORKPLACE STABILITY.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad de acuerdo al ritmo de vida cada vez más acelerado que llevan las personas y a las exigencias laborales que superan su capacidad de respuesta, se han ido generando una serie de conflictos que de una u otra forma deterioran la salud física y mental de los trabajadores. En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo establece que en las empresas públicas y privadas el trabajo que desarrollan las personas debe estar libre de acoso, discriminación y se debe desarrollar en un ambiente saludable. Además, es obligatorio para todas las empresas que tienen más de diez trabajadores realizar un plan de acción para la prevención o disminución de riesgos psicosociales, para lo cual se debe implementar herramientas que permita evaluar los posibles factores que generen riesgo psicosocial y que puedan afectar la salud de los trabajadores. La principal fuente que genera estos riesgos es el lugar de trabajo, así como también, es el espacio adecuado para desarrollar acciones que permitan prevenirlos y eliminarlos, promoviendo la salud, seguridad y bienestar de los empleados.

Para la validación del cuestionario, el Ministerio del Trabajo en compañía de la Universidad Internacional SEK, Universidad Central del Ecuador, Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Gestión Integral de Riesgos, empresas públicas y privadas, entre otros, desarrolló mesas de trabajo en donde se revisaron instrumentos, teorías y metodologías de varios países, para formar un instrumento válido que permita evaluar los riesgos psicosociales. El ministerio del Trabajo aplicó la encuesta de riesgos psicosociales a 4346 trabajadores y servidores públicos de 385 empresas públicas y privadas que poseen un numérico superior a 10 trabajadores, en todo el país, con un error de entre más menos 5%.

Una vez aplicada la encuesta, la Universidad Internacional SEK y la Universidad Central del Ecuador, se encargaron de analizar la información obtenida, utilizando el Coeficiente r de Pearson y Alfa de Cronbach, para determinar la validez y nivel de confiabilidad. La Universidad Internacional SEK obtuvo 3150 datos válidos, con un nivel de confiabilidad muy alta en el Alfa de Cronbach de 0,967. De igual manera, la Universidad Central del Ecuador obtuvo 3150 datos válidos, con un 0,967 en el Alfa de Cronbach y una validez de 0,30.

Para el diagnóstico de los riesgos psicosociales en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, se utilizó el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales implementado por el Ministerio del Trabajo (2018) el cual consta de ocho dimensiones que miden la Organización del Trabajo, el Liderazgo, Margen de acción y control, Carga y ritmo de trabajo, Soporte y apoyo, Recuperación y Desarrollo de competencias, conjuntamente con otros puntos señalados como Importantes: Salud auto percibida, Acoso laboral, Adicción al trabajo, Doble presencia (laboral - familiar), Acoso discriminatorio, Condiciones de trabajo, Estabilidad laboral y emocional y Acoso sexual. Consta de 58 ítems que están formulados con una terminología sencilla y un vocabulario fácil de entender, con opciones de respuesta determinadas mediante una escala Likert, que va desde: en desacuerdo 1, poco de acuerdo 2, parcialmente de acuerdo 3 y completamente de acuerdo 4.

Los resultados obtenidos demuestran que el 5% de servidores públicos encuestados se encuentran expuestos a un riesgo psicosocial de alto impacto, con niveles de peligrosidad considerados como intolerables; El 17% de personas está expuesto a un riesgo psicosocial medio, pudiendo causar efectos nocivos a mediano plazo, con un impacto en la persona moderado y el 78% restante se expone a un riesgo psicosocial bajo, con un impacto menor sobre su salud y seguridad laboral.

En función al marco teórico referencial y de acuerdo con Rosales-Jaramillo, Rodal-Genovez, Chumbi-Toledo y Buñay-Andrade (2017) la satisfacción laboral se encuentra directamente relacionada con la teoría bifactorial de Frederick Herzberg (1959) y la existencia de dos factores que causan insatisfacción o satisfacción en las personas, los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. Los factores motivacionales o intrínsecos son los que generan satisfacción y se relacionan directamente con el entorno laboral, el reconocimiento y estabilidad laboral y las relaciones interpersonales de las personas encuestadas, los cuales producen satisfacción duradera. Por otro lado, los factores higiénicos o extrínsecos, son los conocidos como factores que generan insatisfacción y son los que poseen una capacidad limitada en el momento de incidir en la conducta de los trabajadores.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El diagnóstico de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí Educación.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento según la clasificación CINE de la UNESCO.

Campo: Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

Área: Educación Comercial y Administración

Aspecto: Administración de Personal

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo Territorial y Empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

29 de julio del 2019, hasta el 30 de marzo del 2020

3.2. Financiamiento

300,00 dólares americanos

3.3. Autor/es

Nombre: Psc. Ind. Moreno Ruilova Juan Carlos

Grado académico: Tercer nivel

Teléfono: 0987500758

Correo electrónico: juanmorenoruilova@gmail.com

Nombre: Ing. Julio Mauricio Vizquete Muñoz, Mg.

Grado académico: Cuarto nivel

Teléfono: 0998543715

Correo electrónico: jm.vizquete@uta.edu.ec

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

En la actualidad, debido a una serie de factores, que serán desarrollados más adelante, como las exigencias laborales, el ritmo de trabajo cada vez más acelerado, la inestabilidad laboral, el conflicto que genera el trabajo y la familia, el acoso laboral o sexual de forma presencial y cibernético, han generado situaciones adversas que sobrepasan la capacidad de resolución de problemas y los recursos que tienen los empleados para resolverlos, liberando una serie de condiciones desfavorables en el trabajo que afectan de una u otra forma la salud de las personas, somatizándose a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (Gómez, et al., 2014).

Extendiendo lo anteriormente dicho, según la Organización Internacional del Trabajo (1984) otro factor que afecta constantemente a los trabajadores es el resultado de la interacción entre las personas y su medio ambiente laboral, su esfuerzo físico y psicológico en conjunción con las actitudes y respuestas ante las presiones sociales, las cuales dan como consecuencia a los factores psicosociales. Los factores psicosociales, simbolizan un cumulo de percepciones, costumbres, prácticas y experiencias del trabajador, los cuales, abarcan diferentes aspectos, entre ellos, el trabajador contemplado como individuo, las condiciones en las que se desarrolla, su entorno laboral y las influencias positivas o negativas que ejercen sobre este, sumado a las condiciones económicas, políticas, familiares y sociales.

Para Moreno y Báez (2010) los factores psicosociales, son contextos netamente laborales que regularmente deterioran la salud de los empleados de manera significativa, no obstante, el resultado puede ser diferente de acuerdo a cada trabajador y a los efectos que pueden tener sobre él. Por lo cual, los acontecimientos, circunstancias y principales motivos que se planteen como factores psicosociales laborales deben contemplar una directa posibilidad de afectar la salud laboral, social, familiar, mental y física del empleado y hacerlo de manera significativa. Los autores señalados hacen referencia a la violencia laboral o el acoso en el trabajo, como particularidades de los factores psicosociales que son contemplados como riesgos con probabilidades alta de ocasionar deterioros importantes en la salud de los trabajadores, conceptos que, en lo posterior, en el desarrollo de la investigación se desarrollarán.

Continuando con la explicación, Ferreira (2017) comenta que los factores psicosociales son el producto entre la interacción existente entre el trabajo en sí, el capital humano, el medio ambiente laboral y la satisfacción que el ser humano percibe por su trabajo ejecutado. Así como también, la estabilidad laboral, modalidad laboral, la cultura, situaciones familiares, sociales, edad, sexo, geografía, necesidades personales, físicas y mentales, los cuales pueden repercutir de forma negativa o positiva en la salud, bienestar y rendimiento del trabajador influyendo en sí, en la satisfacción que el trabajador tenga frente a la organización.

En concordancia con lo señalado hasta este punto, es necesario tomar en cuenta el estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos del Ministerio de Educación (2018) y la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí Educación (2019) institución que es el sujeto de la presente investigación, la cual tienen como misión diseñar las estrategias y mecanismos necesarios para asegurar la calidad de educación, en todos sus niveles y modalidades, creando proyectos y programas educativos, gestionando las actividades de los circuitos interculturales y bilingües y ofertando servicios a la ciudadanía en general, los cuales, al ser actividades que se desarrollan directamente con la sociedad, propenden a desarrollar factores de riesgo psicosocial.

Algo más que añadir, de acuerdo con las evaluaciones de clima laboral realizadas por el Ministerio de Educación (2018) los factores de riesgos psicosociales presentes en la Dirección Distrital 05D04, son ocasionados en gran parte por un clima laboral insano, debido a las malas relaciones interpersonales entre los empleados, los usuarios, los líderes departamentales y los Directores Distritales, debido a sus percepciones y sentimientos, a la actitud frente al trabajo y su capacidad para realizarlo, sumado al apoyo y solidaridad que existe entre compañeros de trabajo, la estabilidad y modalidad laboral, remuneración, estrés, entre otras; los cuales repercuten en Riesgos Psicosociales que inciden en la Satisfacción Laboral de sus empleados

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1. Objetivo general

Indagar las dimensiones de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los servidores públicos pertenecientes a la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

4.2.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar los niveles de riesgos psicosociales presentes en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.
- Analizar la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.
- Proponer lineamientos para prevenir los riesgos psicosociales y mejorar el nivel de satisfacción laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi.

4.3. Justificación de la investigación

La Dirección Distrital 05D04, es una institución pública que brinda atención a dos cantones, Pujilí y Saquisilí, de la provincia de Cotopaxi, con un estimado de 28000, estudiantes y 1565 servidores públicos, entre personal de servicio, administrativo y docente. La Dirección Distrital 05D04, presta sus servicios directos a la comunidad educativa, teniendo como su principal usuario a estudiantes de educación inicial, básica y bachillerato y padres de familia, así como también, está obligada a responder a las necesidades y requerimientos planteados por sus inmediatos superiores, como son, la Coordinación Zonal 3 Educación, Ministerio de Educación o Planta Central, Ministerio del Trabajo, Contraloría General del Estado y usuarios en general. Por tanto, debido a la fuerte presión y exigencias laborales, se ha determinado que el presente estudio es de importancia, ya que, hasta la fecha no se han aplicado cuestionarios o herramientas para diagnosticar, prevenir y evitar riesgos psicosociales.

Es de interés, por cuanto al contar con un instrumento que permita diagnosticar los riesgos psicosociales presentes en la Dirección Distrital 05D04, se facilitará su prevención y mejorará circunstancialmente la satisfacción laboral de los empleados, dotándolos de una elevada conciencia ética y profesional que permita mejorar la atención a la comunidad educativa y demás instituciones públicas y privadas, cumpliendo así con lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en la que se establece que la salud y el bienestar laboral es un derecho de las personas y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Así como también, se cumplirá con el Acuerdo Ministerial Nro. 82, del registro oficial Nro. 16, del 16 de junio del 2017, el cual establece la “implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral” (p. 5).

Esta investigación es novedosa, porque, pese a ser una institución pública, perteneciente al Ministerio de Educación, anteriormente no cuenta con registros detallados de estudios sobre la identificación de riesgos psicosociales en la Dirección Distrital 05D04, por lo cual, se espera que este trabajo en primera instancia apoye al área administrativa en la toma de decisiones acertadas que consientan el prevenir desde su origen, eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable; y, en segunda instancia, que la Dirección Distrital, sea un punto de referencia para las demás instituciones públicas, o a su vez, para las 18 Direcciones Distritales restantes de la Coordinación Zonal 3 Educación.

La presente investigación tendrá un impacto social positivo en toda la población educativa, ya que esta direccionada en la detección, prevención y eliminación de los riesgos psicosociales y la mejora progresiva de la satisfacción laboral de los servidores públicos sujetos de estudio, logrando un beneficio directo en sí mismos, sus familias y la sociedad en general.

Con lo explicado hasta aquí, conviene decir que esta investigación también es factible, debido a que se cuenta con los instrumentos necesarios para diagnosticar los riesgos psicosociales y analizar la satisfacción laboral presentes en la Dirección Distrital, además, existe la predisposición del personal involucrado, el apoyo del Director Distrital y la Unidad Distrital de Talento Humano, los cuales han facilitado información sobre los problemas que generan riesgos psicosociales y su imposibilidad de ser controlados, sumados a la insatisfacción laboral que estos desencadenan.

4.4. Marco teórico referencial

El contexto laboral ha experimentado un proceso acelerado de cambio, desde la manera en cómo se interpreta la existencia del trabajador en el ámbito organizacional y las condiciones en las cuales se ha desarrollado su trabajo. Para Cerda y Porras (2018) desde inicios de la era industrial, estas concepciones han ocasionado preocupación para diferentes entidades internacionales, tales como, la (OIT) Organización Internacional del Trabajo, la (OMS) Organización Mundial de la Salud y la (ONU) Organización de Naciones Unidas, al igual que los factores que están implícitos en el trabajo y su efecto en la salud mental y física de los empleados.

Continuando con lo anterior, cabe señalar que algunos tipos de trabajo son considerados como un riesgo latente para la salud de quien lo desarrolla. En la actualidad, los escenarios presentes de cómo se desarrolla el trabajo, el lugar en dónde este se ejecuta y el contenido del trabajo, son considerados como potenciales factores psicosociales de riesgo que afectan directa o indirectamente en la salud física o mental del trabajador. De acuerdo con las investigaciones realizadas por Castro (2018) las condiciones presentes en el contexto laboral tienen una elevada probabilidad de ocasionar consecuencias negativas en la salud del trabajador, y las consideran como riesgos psicosociales del trabajo.

4.4.1. Riesgos Psicosociales

Para los investigadores Moreno y Báez (2010) el inicio del estudio de los riesgos psicosociales se remonta a los años 1970, en donde el tema fue ganando amplitud, diversificación y complejidad, sin embargo, también por su dificultad de comprender, ambigüedad e imprecisión. Los referidos autores los diferencian en tres temas principales, los cuales son: “1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales” (p. 4). Por su similitud contextual, es fácil confundirse y mal interpretar su conceptualización; sin embargo, se debe subrayar que son términos parecidos, pero de diferente significado, debido a su origen y concepto.

En primera instancia, los factores psicosociales tienen relación directa con las condiciones propias de los trabajadores, las organizaciones y el medio ambiente en donde se desarrolla el trabajo. Según Dávila, Lombana, Matabanchoy y Zambrano (2018) los factores psicosociales

son considerados “como elementos que potencialmente pueden afectar la calidad de la vida laboral de los individuos y la salud física o psíquica de las personas” (pp. 140-141). Estos factores no son considerados como un riesgo para la salud del trabajador, sino hasta el momento en que, debido a su frecuencia, a los periodos de exposición y a su intensidad se convierten en perjudiciales para la salud y bienestar de los trabajadores, ocasionando un desequilibrio moderado con el trabajo y el entorno laboral, conllevando al apareamiento de factores de riesgo psicosocial laboral.

Los factores psicosociales emergen cuando los requerimientos del trabajo no son compatibles con las necesidades, expectativas o capacidades, del trabajador, produciendo condiciones de riesgo, con consecuencias para los trabajadores y para la organización. Según Merino et al. (2018) afirma que:

La exposición a factores psicosociales adversos en el entorno laboral produce tensión mental, que, si se mantiene en el tiempo, incrementa el riesgo de enfermedades cardiovasculares, musculo-esqueléticas, gastrointestinales y psicológicas. Aumentando también el absentismo, la conflictividad laboral y los abandonos voluntarios de la empresa. Estos desajustes entre el profesional y su entorno se han relacionado con el burnout y la insatisfacción laboral. (p. 2)

Los factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés, son condiciones que están presentes en las organizaciones, las cuales afectan positiva o negativamente a los trabajadores. Gil-Monte (2009) señala que:

Los factores psicosociales son condiciones que están presentes en el entorno laboral y que afectan positiva o negativamente en la salud y bienestar del trabajador; es decir, estos factores pueden favorecer o perjudicar la calidad de vida laboral. En este último caso, dado su efecto negativo; se convierten en factores de riesgo psicosocial ya que se componen como factores estresores o causas del estrés laboral y posee, además, el potencial de ocasionar daño físico, psicológico o social a las personas. (p. 2)

Los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral incrementan la posibilidad de absentismo laboral, rotación y abandono del trabajo, reduciendo la fuerza laboral,

repercutiendo negativamente en la productividad de la empresa. Produce también, problemas por la seguridad en el trabajo, acrecentamiento de accidentabilidad laboral, enfermedades profesionales y mobbing. Para Dávila et al. (2018) los factores de riesgo psicosocial laboral son:

Las condiciones físicas y ambientales que se generan en el trabajo y que se encuentran interrelacionadas con la empresa, el contenido en sí del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar al bienestar o la salud (psíquica, física o social) del empleado, así como al desarrollo del trabajo. La exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, afectan al individuo por su grado de impacto en la calidad de la vida laboral, origina consecuencias fundamentalmente en el rendimiento en el trabajo, la satisfacción y la salud del trabajador. (p. 142)

De acuerdo con Mayorga y Camacho (2017) los riesgos psicosociales son situaciones de trabajo que poseen una gran posibilidad de ocasionar un fuerte daño en la salud mental, física y social de los trabajadores. Estos son riesgos que se encuentran presentes en el contexto del trabajo, pueden ser identificados de manera inmediata, a mediano plazo, o a su vez, a largo plazo, y al ser riesgos que afectan directamente a la salud del trabajador, son considerados muy importantes, como los riesgos físicos, químicos, biológicos y los accidentes y las enfermedades que son ocasionadas por el desarrollo del trabajo.

Por lo tanto, los factores psicosociales son derivados de fuentes o situaciones que pueden ejercer un efecto positivo o negativo a la salud física o mental del trabajador. Los factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés pueden causar efectos negativos en la salud, sin embargo, estos no son considerados como graves. Los riesgos psicosociales se diferencian de los dos términos anteriores, ya que, este último suele generalmente tener consecuencias negativas de afecciones importantes para la salud de los trabajadores. Es decir, entre las tres concepciones, los riesgos psicosociales son los que producen un daño mayor a la salud física o mental de las personas.

Para Muñoz, Orellano y Hernández (2018) los riesgos psicosociales tienen el carácter de cualitativos y también descriptivos, y se centran en la organización en donde se desarrolla una evaluación del clima laboral y el liderazgo, además de otras peculiaridades que podrían

pronosticar el inicio de problemas psicológicos correlacionados con el contexto laboral que afectan la salud y el bienestar de los empleados. Según la investigación de Muñoz et al. (2018) el ambiente laboral opera como un riesgo psicosocial significativo, el cual produce tensión, desencadenando estrés o Burnout, entre otros.

De acuerdo con Moreno y Báez (2010) los principales riesgos psicosociales existentes dentro de las organizaciones son el estrés, la violencia, el acoso laboral y sexual, inseguridad contractual y el burnout o desgaste profesional. Señalan, además, otros riesgos psicosociales que también son considerados como significativos en el entorno laboral, a los cuales se les ha otorgado importancia en las consecuencias reflejadas en la salud física y mental de los trabajadores y la repercusión en su calidad de vida, tales como, conflicto familia trabajo y trabajo emocional.

Para Bobadilla, Garzón y Charria (2018) los factores de riesgo psicosociales son aquellas situaciones que se hallan presentes en el entorno laboral y que se encuentran claramente ligadas a la empresa, al contenido de la tarea, al desarrollo del trabajo y su capacidad de afectar la salud física, psíquica o social del trabajador. Bobadilla et al. (2018) en su investigación, distingue tres tipos de condiciones presentes en los riesgos psicosociales del trabajo, y diferentes tipos de enfermedades, los cuales son:

Intralaborales: relacionados con la gestión interna y condiciones de trabajo.

Extralaborales: asociados al medioambiente y contexto social fuera de la organización.

Individuales: se relacionan con las características individuales, edad, estado civil, etc.

Los tipos de enfermedades producto de factores de riesgo psicosocial son. las músculo-esqueléticas, las respiratorias, las gastrointestinales y las psicológicas, ansiedad, consumo de sustancias psicoactivas, adicciones, depresión, fatiga, problemas para conciliar el sueño y agotamiento emocional (...) De igual manera, se reporta acidez o ardor estomacal, y repercusiones cardiovasculares entre las que se encuentran principalmente las arritmias y la hipertensión. (p. 134)

4.4.1.1. Carga y Ritmo de trabajo

De acuerdo con Caso (2003) define que la actividad laboral ejecutada por un empleado, o a su vez, su ritmo de trabajo es la conjunción de los siguientes tres elementos: “velocidad de movimientos, precisión de los mismos y fidelidad al método de operación. A mayor nivel de ellos, se tiene mayor actividad, y si baja este nivel, baja la actividad” (pp. 43-44). El autor afirma además que, si las actividades laborales realizadas por los empleados son rápidas y precisas, sin embargo, no son consistentes los métodos utilizados en el trabajo, el resultado obtenido podría ser una actividad laboral relativamente baja.

Adicionalmente, Ceballos et al. (2016) señalan que el ritmo de trabajo, se refiere a la ejecución de las actividades laborales dentro de la organización y, a su vez, el desarrollo de la planificación del espacio de tiempo de trabajo de parte del empleado, y la contemplación de la probabilidad existente de cometer errores. El espacio de tiempo utilizado por una persona para realizar las actividades de trabajo, con cierta velocidad, se denomina ritmo de trabajo. Continuando con la exposición, Bustamante et al. (2015) refieren que la capacidad que posee el empleado para organizar su tiempo para desarrollar determinada tarea, en cierta velocidad, puede ser constante o variable, lo cual determina su verdadero ritmo de trabajo.

4.4.1.2. Desarrollo de competencias.

Para Martha Alles (2009) la palabra competencia se compone de todas las características que posee una persona exteriorizadas en el comportamiento, las cuales generan un desempeño que es exitoso en el puesto de trabajo. Por su parte, Chiavenato (2007) señala a las competencias laborales como las características que le diferencian a un individuo de los demás y que le hace apto para el desarrollo efectivo del trabajo:

Las competencias se refieren a las características de las personas que son necesarias para obtener y sustentar una ventaja competitiva. Comúnmente, las competencias son más genéricas que los bloques de habilidades. Las primeras se refieren principalmente al trabajo administrativo y profesional, mientras que las habilidades son empleadas para evaluar funciones técnicas y operativas. Las competencias constituyen los atributos básicos de las personas que agregan valor a la organización. (p. 312)

El desarrollo de competencias son las acciones necesarias que se toman dentro de la organización para alcanzar el grado de madurez o perfección deseado de acuerdo al puesto de trabajo que el colaborador está ocupando en el momento, o a su vez, que se prevé que el empleado ocupará más adelante (Alles, 2009, p. 48). Por su parte Escobar (2005) define al desarrollo de competencias laborales como el conjunto de funciones ligadas a un comportamiento que es objetivo, cuyo adiestramiento es tutelado y supone su perfeccionamiento en el perfil del rol que este ocupa dentro de una empresa u organización.

4.4.1.3. Liderazgo

Para iniciar a hablar de liderazgo, de acuerdo con Rivas-Otero (2018) el liderazgo está estrechamente relacionado con la forma en la cual se toma las decisiones en momentos de crisis. Para el autor, el liderazgo está vinculado a las características individuales del líder valorados por medio del estudio de su lenguaje y la forma en cómo este puede influenciar en el comportamiento de un determinado contexto social. El liderazgo está conformado por las habilidades del líder y responden exclusivamente a dos incógnitas que afectan directa o indirectamente a su comportamiento: la primera, es la forma en la cual este ejerce el control ante sus seguidores, es decir, si el llamado líder sabe delegar responsabilidades o es él quien asume el papel protagónico. En segunda instancia, la forma en cómo organiza sus actividades, es decir, si el líder puede priorizar y buscar soluciones a los problemas existentes o, a su vez, prioriza las relaciones interpersonales con los grupos sociales que le apoyan.

Bonifaz (2012) señala que el liderazgo es la influencia que una persona tiene ante otra o ante un grupo determinado de personas, aplicado por medio de la comunicación humana, con la finalidad de conseguir los objetivos buscados, que se pueden alcanzar entre el líder y sus prosélitos por medio del poder de convencimiento, todo esto con la finalidad de conseguir los objetivos empresariales. Para los fines de este argumento, en términos generales, y en coherencia con lo que señala el autor, se entiende que, el liderazgo es la capacidad y la habilidad que tienen las personas para ser capaz de inspirar o influenciar a otras personas, con la finalidad de obtener el logro de los objetivos organizacionales o personales.

4.4.1.4. Margen de acción y control

Es la medida en la que un trabajador puede participar en la toma de decisiones en aspectos concernientes al rol que éste desempeña, como los métodos que utiliza para hacer su trabajo, el ritmo de trabajo que posee, los horarios laborales, el entorno laboral, etc. Moncada et al. (2014) refieren que la justicia tiene mucho que ver con la toma de decisiones en el trabajo y con el grado de participación que los empleados tienen en este, en unión con la objetividad y la ética profesional que posean sus fundamentos para crear posibles cambios, lo cual permite o no la negociación de las potenciales decisiones que afectarán la resolución de conflictos, con una mejor distribución de tareas y actividades, o a su vez, con el ascenso o promoción laboral de sus empleados.

Por su parte Chiabonato (2007) define a toma de decisiones como la “forma en cómo se toman las decisiones en la empresa y quién las toma. Si las decisiones son centralizadas o descentralizadas, concentradas en la cúspide de la jerarquía o dispersas en la periferia de la organización” (p. 106). Por otro lado, Alles (2009) menciona que el margen de acción y control que poseen las personas en su sitio de trabajo está relacionado con la toma de decisiones, puesto que:

La toma de decisiones es la capacidad para analizar diversas variantes u opciones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor resultado en función de los objetivos organizacionales. Implica capacidad para ejecutar las acciones con calidad, oportunidad y conciencia acerca de las posibles consecuencias de la decisión tomada. (p. 264)

4.4.1.5. Organización del trabajo

La organización del trabajo conforma su estructura en las formas de comunicación presentes dentro del lugar de trabajo, como la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo, la distribución de los horarios y la designación de actividades del trabajo, así como también, sus requerimientos cuali – cuantitativos.

Para Infante y González (2012) Visible en *Turydes*, Málaga, España: La organización del trabajo en puestos de trabajo seleccionados, en el caso de una agencia de viajes. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html>, manifiesta que la organización del trabajo es el proceso en el cual se integra al recurso más importante de las empresas, es decir, al capital humano con los diferentes recursos tecnológicos, laborales y materiales dentro del proceso de trabajo, por medio del uso de procedimientos y técnicas que permitan el empleado realizar su trabajo en forma más ágil y objetiva, con las condiciones laborales necesarias para prevenir y evitar los factores que puedan generar un riesgo laboral, lo cual consiente lograr un rendimiento laboral máximo y satisfacer así las necesidades de todos los trabajadores.

Erbes, Roitter y Delfini (2011) define a la organización del trabajo como un conjunto de componentes sociales y técnicos que pueden intervenir en la elaboración de servicios y bienes. Hacen referencia a que existe una división de las actividades laborales dentro del trabajo entre todas las personas y además entre las máquinas y las personas. Por lo tanto, existen componentes que intervienen como el medio ambiente laboral y la totalidad de los recursos presentes en cualquier organización. La estructura por la cual está compuesta una organización facilita la sistematización de una secuencia de varias actividades, brindándole coherencia y sentido al proceso productivo.

Por otro lado, el Departamento de asistencia para la prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía (2009) señala que:

Los trabajos bien diseñados, con un nivel adecuado de demandas que no incurre en cargas, con alto contenido de control sobre el propio trabajo y amplia libertad de decisión, reducen la posibilidad de generar estrés. Contribuyen también a reducir la probabilidad de aparición de conductas de acoso como: el nivel de autonomía; los asociados a la anulación de la ambigüedad del rol; la evitación y solución del conflicto; y los encaminados a la mejora de las Medidas de prevención frente a los factores de riesgo psicosociales que reducen el apoyo social entre los compañeros. (pp. 81-82)

4.4.1.6. Políticas de la empresa

Las políticas se definen como los lineamientos establecidos por parte de la empresa para hacer que sus metas, objetivos y estrategias empresariales puedan ser alcanzados. Están estrechamente relacionados con el compromiso y participación que tienen los trabajadores con la empresa, y esta política a su vez, es desplegada por medio de la dirección de los niveles superiores jerárquicos de dicha empresa. En resumidas palabras son los objetivos que se traza una empresa, los cuales deben ser alcanzados en un espacio de tiempo determinado, en función a lineamientos ya establecidos. Gil y Giner (2007) conciben a las políticas empresariales como:

Una consecuencia de los fines generales de una organización – misión y estrategia-, y los objetivos, fines concretos, cuantificados, precisos e inmediatos para la consecución de la política fijada. Una política se define como los fines generales y cuantitativos. Otros conceptos la conciben como una norma de conducta o como un enunciado general que guía la toma de decisiones e incluso como los límites entre los que pueden tomarse las decisiones y que dirigen a éstas hacia los objetivos. La política puede situarse a distintos niveles organizativos y tener un carácter de mayor o menor generalidad. (p. 207)

Las políticas empresariales son entendidas como las declaraciones o ideas muy corrientes que de una u otra forma representan un enfoque un tanto representativo en la compañía frente a determinadas cuestiones que surgen cotidianamente y que ayudan al personal de trabajo en la empresa a tomar decisiones en función a la cultura de la empresa. Para Puchol (2007) las políticas empresariales que están escritas y publicadas de manera oficial “ayudan a los directivos, con certeza de cuál debe ser su proceder en determinadas cuestiones problemáticas, y son de utilidad para todos, por cuanto se sabe lo que se puede y lo que no se puede pedir, hacer, etc.” (p. 25).

4.4.1.7. Recuperación.

Se entiende por recuperación al tiempo que las personas destinan para su descanso y para recuperar sus energías después de haber realizado algún tipo de esfuerzo físico o mental, que se relacione directamente con el trabajo; así como también, el espacio de tiempo destinado a actividades extralaborales de recreación, entretenimiento, vida personal y familiar, etc. Para

Infante y González (2012) Visible en *Infocop*, España: La Importancia de recuperarse del trabajo. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4165, manifiesta que para recuperan energía física en el trabajo, se debe utilizar el espacio de tiempo que se encuentra destinado para el descanso y su recuperación, después de haber realizado algún esfuerzo físico o mental concerniente al trabajo; de igual manera, el espacio de tiempo destinado a la distracción, recreación, tiempo de vida personal o familiar y otras actividades sociales extra laborales.

De acuerdo con Colombo y Cifre (2012) la recuperación del trabajo es:

Por medio de la recuperación, el sistema funcional de las personas, que ha sido expuesto a una experiencia estresante, retoma los niveles de pre-estrés en el que se encontraba. Es por ello, que la recuperación del trabajo puede ser entendida como un proceso opuesto al de activación psicofisiológica que ocurre bajo condiciones estresantes. Desde una perspectiva fisiológica, la recuperación reduce y previene la acumulación de fatiga y estrés que conlleva al deterioro de la salud. Desde una perspectiva psicológica, permite al individuo prepararse para sus actuales o nuevas demandas laborales. (p. 130)

De acuerdo con la normativa legal vigente establecida por medio del Código de Trabajo de la República del Ecuador, en su articulado establece lo siguiente:

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores. (p. 27)

4.4.1.8. Soporte y apoyo.

De acuerdo con Alles (2009) el soporte y apoyo es la colaboración o capacidad que tienen las personas para otorgar soporte hacia los demás: “pares, superiores y colaboradores, responder a

sus necesidades y requerimientos, y solucionar sus problemas, aunque las mismas no hayan sido manifestadas expresamente. Implica actuar como facilitador para el logro de objetivos, a fin de crear relaciones basadas en la confianza” (p. 66). De esta manera, se entiende que el soporte y apoyo son las acciones o acontecimientos que se consideran como recursos formales e informales, los cuales aplican las decisiones que tomen los mandos superiores o medios en el trabajo, para facilitar la solución de sus problemas laborales.

Por otro lado, el Departamento de asistencia para la prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía (2009) señala que el factor apoyo social “está centrado en el apoyo que la persona recibe de familiares y amigos; las relaciones mantenidas condicionan que el ambiente habitual de la persona sea agradable o no. Conforme aparecen ambientes más agresivos aumentan las posibilidades de padecer Burnout” (p. 44). Por su parte Moreno y Báez (2010) dicen que “el apoyo social parece ser algo positivo para la prevención de burnout siempre que se realice de forma adecuada o de lo contrario puede tener efectos negativos” (p. 134). Además, los autores señalan que, “el apoyo social real y percibido parecen ser fundamentales para mitigar los efectos negativos que el conflicto trabajo-familia implica. De ahí que el fomento del apoyo por parte de compañeros y supervisores deba fomentarse” (p. 137).

Para el Instituto de Biomecánica de Valencia de la Universidad Politécnica de Valencia (2020) Visible en *Ergodep*, Valencia, España: Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad valenciana. Recuperado de: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/513-apoyo-social.html>, el apoyo social es lo siguiente:

Apoyo social en el trabajo. El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros de trabajo como a los superiores. La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los factores estresantes, y existe una amplia literatura científica que relaciona la falta de apoyo con más estrés, aumento de enfermedades y mayor mortalidad. (p. 1)

4.4.1.9. Acoso discriminatorio.

Se entiende por acoso discriminatorio al trato injusto e inequitativo, a la exclusión de una o varias personas o a ciertas preferencias hacia alguien, fundamentados en el género, edad, orientación sexual, algún tipo de discapacidad, enfermedad rara o huérfana, religión, idiosincrasia, pasado judicial, periodo de gestación, lactancia, afectación por desastres naturales, los cuales afectan los derechos individuales o colectivos, en los procesos de reclutamiento y selección o durante la relación contractual. Para Ledesma (2012) Visible en *Jupsin*, Madrid, España: ¿Qué es el acoso laboral discriminatorio?. Recuperado de <https://jupsin.com/noticias/acoso-discriminatorio/>, manifiesta lo siguiente:

El acoso laboral, es una situación de molestia perpetrado por una persona o un grupo de personas hacia uno o varios trabajadores, dentro de una relación de trabajo. El hostigamiento se origina de manera reiterada, aproximadamente una vez por semana, y extendida en el tiempo, como media seis meses, con el propósito de aislar, deteriorar los puntos de comunicación y a la vez, terminar con la reputación de la víctima, y así lograr que abandone su lugar de trabajo de manera voluntaria, renunciando a su indemnización que le correspondería por despido o por terminación de la relación laboral por parte del empresario. (p. 1)

4.4.1.10. Violencia laboral.

Muñoz, Llor, Ruiz y Jiménez (2018) definen a la violencia como: “el acto que incluye violencia física tales como bofetadas, puñetazos, patadas y mordiscos, el uso de un objeto como un arma, comportamientos agresivos, como escupir, arañar y pellizcar, o una amenaza verbal que no implica un contacto físico” (p. 5). Por su parte, Palma, Ahumada y Ansoleaga (2018) definen a la violencia laboral como las acciones, incidentes o actitudes que no pueden ser considerados como un comportamiento normal, con el que se agrede, lesiona, degrada o lastima a una persona dentro del ámbito laboral.

Según González (2018) un gran porcentaje de víctimas que padecen de violencia laboral son las mujeres y las personas afro descendientes, ya que, según él, estos son más propensos de sufrir

violencia laboral. De acuerdo con el autor, las mujeres, al igual que los hombres afro descendientes, “tenían un mayor riesgo de estar expuestos al acoso en el trabajo y sugirió que el pertenecer a una minoría como la raza y el género podría verse como una causa de mobbing” (p.11).

4.4.1.11. Acoso laboral

De acuerdo con el Código de Trabajo (2019) el acoso laboral es:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su quebranto, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. (p. 25)

Para Lunata (2017) el acoso laboral es toda clase de conducta que consiga agredir u molestar repetidas veces a las personas, practicada por el patrono o por uno o varios empleados, en contra de uno o más trabajadores, utilizando cualquier medio, y cuyo efecto para el o los acosados se convierta en quebranto, ofensa o degradación, o a su vez, que amenace o lesione su ambiente laboral y sus oportunidades de crecimiento profesional. Lunata (2017) señala que existen los siguientes elementos en el acoso laboral: “En primer lugar, se considera sujeto activo al empleador o a uno o más trabajadores, con lo que queda en claro que se contempló tanto el llamado acoso vertical como el horizontal. Sujetos pasivos, en cambio, sólo pueden serlo uno o más trabajadores” (p. 72).

Según Caamaño y Ugarte (2014) el acoso vertical, es un comportamiento que causa daño al trabajador, el cual proviene directamente de los superiores, o a su vez, del empleador. El acoso horizontal, es el perpetrado por uno o varios empleados, los cuales son los hostigadores de otro empleado. El acoso laboral mixto, se caracteriza por iniciar con un acoso horizontal, y se convierte en mixto cuando el supervisor o empleador no hace nada por detener el maltrato que recibe la persona hostigada. Por otro lado, el acoso mixto puede iniciar por parte de los jefes o supervisores de los trabajadores, de forma vertical descendente, sumándose al mobbing de uno o más trabajadores de igual jerarquía del acosado.

El acoso laboral es toda forma de proceder negativo entre pares, superiores o subordinados, por el que, el individuo es avergonzado, humillado y agredido varias veces, en forma directa o indirecta por una o por varias personas, con la intención de dañar su autoestima. Para Moreno y Báez (2010) el acoso laboral se define como todos los comportamientos no deseados realizados por el trabajador que tuviera como consecuencia atentar a la dignidad y ocasionar un ambiente intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo” (p. 32).

4.4.1.12. Acoso sexual

De acuerdo con Manjarrez (2018) el acoso sexual es considerado como la imposición de requerimientos sexuales no deseados, en un entorno en donde se desarrolla una relación de poder apreciado como desigual. Según el autor, la conducta que tiene un acosador es propia de su género, expresado a través de prácticas un tanto retrógradas, costumbres machistas, tradiciones y sistemas educativos y culturales que enmarcan a la mujer como un ser que debe estar sumiso ante el hombre. Además, señala que, debido a contextos culturales, el problema pasa a ser una conducta primariamente sexual y que, al parecer esta tiene una motivación sexual, sin embargo, en realidad las agresiones se dan debido a una cuestión de poder, ya que, una persona que se cree fuerte por su género busca intimidar a otra.

Por su parte, Vásquez (2017) resalta la importancia de hablar sobre acoso sexual y distinguirlo de acuerdo a su gravedad, por consiguiente, el autor señala que el acoso sexual debe ser dividido en tres niveles, los cuales son:

Acoso leve: presión verbal, en actitudes tales como: chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos o comentarios sexuales, solicitar reiteradamente citas, acercamiento excesivo y hacer gestos o miradas insinuantes.

Acoso grave: presión psicológica, las conductas observables son: hacer preguntas sobre su vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de la ruptura sentimental.

Acoso muy grave: con presión física: abrazos, besos no deseados, tocamientos y pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejorar o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido u otra, asalto sexual. (p. 5)

4.4.1.13. Adicción al trabajo

Para Garrido (2014) la adicción al trabajo es “una fracción de trabajadores que llega a dedicarle al trabajo una excesiva cantidad de tiempo y de energía, llevándolo a cabo de forma muy intensa y compulsiva, lo cual tiene consecuencias negativas tanto sobre el trabajo como en su vida” (p. 363). Dando como resultado la famosa y mundialmente conocida adicción al trabajo o Workaholism. Esta adicción se encubre en el falso aspecto de responsabilidad laboral, entrega total al trabajo, y sacrificio, dejando de lado la vida personal. Por su lado, Polo, Briñez, Navarro y Alí (2015) señalan lo siguiente:

Esta situación contribuye a la aparición de fenómenos como la adicción al trabajo o workaholism, definida como "un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente. La persona adicta abandona las actividades y situaciones que no se relacionen con el trabajo, mientras va desarrollando comportamientos repetitivos respecto al trabajo; su tarea se convierte en su idea delirante, el impulso y finalidad de su actuar. Sus características son: fatiga extrema y el agotamiento de los recursos energéticos del individuo; un menor rendimiento laboral y vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral; además y desmotivación. (p. 150)

Para Merino, Boada y Prizmic (2013) la adicción al trabajo queda expresada de la siguiente manera:

De acuerdo con los estudios de los últimos años se ha señalado la doble versión que tiene el concepto, ya que algunos autores señalan las consecuencias positivas para la organización y otros señalan el lado negativo. Aunque la adicción al trabajo puede tener relación con el engagement (persona entusiasta, comprometida y colaboradora con el trabajo), algunos estudios han demostrado que se trata de aspectos independientes, encontrando diferencias en su patrón de motivaciones, así mientras los adictos al trabajo se mueven por motivaciones controladas, los trabajadores comprometidos (engagement) lo hacen por motivaciones más autónomas. (p. 478)

4.4.1.14. Doble presencia

De acuerdo con Ruiz-López, Plúas-Tapia, Parra-Parra, y Zamora-Sánchez (2018) la doble presencia se encuentra manifiesta principalmente en el género femenino, ya que, desde inicios de la humanidad, la mujer es la encargada de las tareas del hogar. Para los autores señalados, la doble presencia se refiere al espacio de tiempo de trabajo remunerado, en donde la persona debe encargarse de las actividades domésticas, a diferencia del tiempo privado, en donde la persona debe desarrollar sus actividades profesionales. La doble presencia radica en la interacción existente entre las actividades laborales, el medio ambiente en el cual se desarrollan, la satisfacción percibida por el trabajador y el ambiente organizacional, por una parte; y, por la otra, las habilidades del empleado, exigencias, conocimientos, hábitos y relaciones interpersonales fuera del trabajo.

Las funciones realizadas por las mujeres dentro de su hogar, sus habilidades domésticas heredadas por sus madres o aprendidas de la cultura, las experiencias recolectadas en su contexto social, conducen a que los trabajos femíneos conlleven a ser una prolongación de las actividades de cónyuge y ama de casa. La doble presencia constituye en la sumatoria de las tareas hogareñas ejecutadas por las mujeres, sumadas a las actividades realizadas dentro de un trabajo remunerado, lo cual, a lo largo del tiempo, construye una jornada de trabajo infinita. Al respecto conviene decir que, el trabajo desarrollado por las mujeres no termina al salir de las empresas, o al regresar de las oficinas, florícolas y/ negocios, dado que, la jornada laboral se entrelaza con la forma confusa con el trabajo no remunerado (Linardelli, 2018).

4.4.1.15. Conflicto familia trabajo

Según Álvarez y Gómez (2011) desde inicios de la humanidad, la familia y el trabajo han constituido dos ejes fundamentales en la vida de los hombres y las mujeres, los cuales, de una u otra forma, son causantes de desarrollo y satisfacción, personal y social. La familia es un contexto en donde los seres humanos se ven influenciados desde diferentes roles que deben ser asumidos, como padres, madres, hijos, etc. a los cuales no se puede declinar fácilmente. El trabajo se convierte en una fuente de realización personal y profesional, mediante el cual se pone

a disposición de terceras personas, las habilidades, conocimientos y experiencias, con la finalidad de obtener un rédito.

Según Pérez, Palací y Topa (2017) la relación existente entre la familia y el trabajo podría ser positiva o negativa. Los autores refieren dos tipos de conflictos: el primero originado a raíz de la relación entre el trabajo y la familia, en donde el trabajo ejerce presión sobre la familia; y, el segundo, originado a partir de la relación entre la familia y el trabajo, en donde, la familia ejerce presión ante el trabajo. El conflicto trabajo – familia o familia – trabajo, se convierte en un conflicto de roles, en el que la influencia del trabajo es superior al papel que juega el trabajador ante su familia.

De acuerdo con Rhnima, Richard, Núñez y Pousa (2016) el conflicto familia trabajo hace referencia a una contraposición de roles en el que las exigencias familiares, los espacios de tiempo y el esfuerzo realizado en el ámbito familiar obstaculizan el desarrollo de las actividades laborales. No obstante, el conflicto trabajo familia se presenta cuando las demandas procedentes de la familia, el tiempo y esfuerzo invertido en ella se contraponen al desempeño de una carrera profesional, repercutiendo en la salud física y mental del trabajador, dando como resultado estrés laboral crónico.

Por lo tanto, el conflicto entre roles o conflicto entre el trabajo y la familia es determinado como un conflicto interfuncional o conflicto interrol, en donde la predominancia del trabajo o la familia es inconcebible con la idea de ceder el uno ante el otro. En pocas palabras, las presiones ejercidas tanto por la familia como por el trabajo son bilateralmente incompatibles, es decir, es prácticamente imposible satisfacer las necesidades familiares y laborales al mismo tiempo, debiendo tomar una decisión, eligiendo al uno y dejando de lado al otro, lo cual produce un elevado estrés ante el trabajo o la familiar (Gutiérrez, Muñoz y Vargas, 2017).

4.4.1.16. Salud auto percibida

Es la percepción que tienen las personas respecto a su salud física y mental en relación con el trabajo que ellos realizan. El Departamento de asistencia para la prevención de Riesgos Laborales de Andalucía (2009) señala que los factores que pueden producir un riesgo psicosocial “están ligados a la salud de los trabajadores. Por lo tanto, la falta de un tratamiento adecuado

lleva a que tales amenazas para la salud se tornen a menudo en daños graves para estos, concretándose en accidentes y enfermedades” (p. 89). Adicionalmente, de acuerdo con el Departamento citado, el daño ocurrido en la salud de los trabajadores puede ser:

Este elemento suele estar presente cuando la persona ha estado o está sometida a conductas de violencia psicológica. Una exposición a este tipo de riesgos suele tener como consecuencia la aparición de una serie de sintomatología. Los cuadros clínicos asociados son patologías psíquicas, siendo habituales los cuadros ansiosos y depresivos, a menudo compatibles con un síndrome por estrés postraumático. Se describen también patologías psicosomáticas y disfunciones sociales y familiares. (p. 125)

Por su parte, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2014) hace referencia a lo siguiente:

Los factores psicosociales u organizacionales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la 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. Generando consecuencias para la salud como daños en la salud física y mental. Salud física: enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas y Salud Mental: alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etc. (pp. 9 - 27)

4.4.1.17. Evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de Riesgos Psicosociales, del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS21), adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), de aquí en adelante conocida como el método CoPsoQ-istas21, debe usarse principalmente para prevenir en origen: eliminar o disminuir los riesgos psicosociales de una empresa, a la vez, progresar en una organización del trabajo más saludable. Los propietarios de este cuestionario autorizan su uso gratuito, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

1. Tiene una finalidad preventiva. El CoPsoQ-istas21, identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.
2. Participación. Participación de los representantes de la dirección y de los trabajadores, con el asesoramiento de técnicos de prevención, es de crucial importancia.
3. Anonimato y confidencialidad. La participación ha de ser anónima
4. No modificación. Algunas preguntas deben ser revisadas y adaptadas a la realidad de la empresa, teniendo en cuenta los objetivos de prevención y la garantía de anonimato.
5. Acuerdo de implementación del método. El Comité de Seguridad y Salud se acordarán y plasmarán en un documento las cláusulas relativas a cada uno de estos aspectos. (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero, 2014, pp. 5-8)

La versión 2 del cuestionario de CoPsoQ-istas21 consta de 109 preguntas cortas, en su gran mayoría, son de tipo Likert, de las cuales, 25 se orientan a las condiciones de empleo y trabajo, 69 se dirigen hacia la exposición a factores psicosociales y las 15 preguntas restantes, se refieren a la salud y bienestar personal de los trabajadores. Moncada et al. (2014) refieren que las dimensiones psicosociales se constituyen en seis grandes dimensiones, las cuales, a su vez, están formadas por veinte dimensiones. Según los autores, estas dimensiones se muestran de la siguiente forma:

Las dimensiones psicosociales constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que, se presentan las veinte dimensiones una por una, pero constituidas en los grandes grupos siguientes: conflicto trabajo-familia; exigencias psicológicas; apoyo social y calidad de liderazgo; control sobre el trabajo; capital social y compensaciones, resumidas en la tabla siguiente. (p. 25)

Tabla 1. Dimensiones de los riesgos psicosociales y su definición

| GRANDES GRUPOS | DIMENSIONES PSICOSOCIALES | DESCRIPCIÓN |
|---|--|--|
| Exigencias psicológicas en el trabajo: Tienen una doble vertiente, la cuantitativa, que se refiere al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo y en el tipo de tarea., las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, definiéndose las exigencias psicológicas de tipo emocional | Exigencias cuantitativas | Exigencias psicológicas derivadas del trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. |
| | Ritmo de trabajo | Es la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. |
| | Exigencias psicológicas emocionales | Exigencias para no involucrarse en la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales con las personas en el trabajo |
| | Exigencia de esconder emociones | Mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas. |
| Conflicto trabajo-familia: La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar a la salud y el bienestar | Doble presencia | Exigencias incompatibles del ámbito laboral y doméstico – familiar. En el laboral, exigencias cuantitativas, duración o modificación de la jornada y el nivel de autonomía sobre ésta, los horarios laborables incompatibles con el cuidado de las personas y la vida social. |
| Control sobre el trabajo: Se centra en la salud y consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo | Influencia | Es el margen de autonomía en el trabajo y se relaciona con las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo). |
| | Posibilidades de desarrollo | Son las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos. |
| | Sentido del trabajo | Tiene que ver con el contenido del trabajo, el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. (utilidad, importancia social, aprendizaje, etc.). |
| Apoyo social y calidad de liderazgo: El apoyo social representa el aspecto funcional de la salud, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. La existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que necesitamos poder prever, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización | Apoyo social de los compañeros | Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. |
| | Apoyo social de superiores | La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como apoyo al trabajo del equipo. |
| | Calidad de liderazgo | Características de gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Se relaciona con el apoyo social de superiores. |
| | Sentimiento de grupo | Sentimiento de ser parte del colectivo humano en el trabajo, puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es la parte emocional y las posibilidades de relación social. |
| | Previsibilidad | Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios. |
| | Claridad de rol | Conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo. |
| | Conflicto de rol | Exigencias contradictorias o en desacuerdo que se presentan en el trabajo y las que suponen conflictos de carácter profesional o ético. |
| Compensaciones del trabajo: El equilibrio entre las compensaciones a cambio del esfuerzo en el trabajo constituye el eje central del modelo esfuerzo – recompensa. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. | Reconocimiento | Se refiere a la valoración, salario acorde con lo realizado, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. |
| | Inseguridad sobre el empleo | Preocupación por el futuro en relación al trabajo y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las futuras posibilidades de empleabilidad |
| | Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | Preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados en el trabajo (el cargo, tareas, salario). Amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo, que pueden originarse tanto en la situación actual (la jornada, tareas y complementos salariales) como los cambios a futuro (reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio); y puede ser más importante si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa. |
| Capital social: conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar problemas. Los distintos miembros de la empresa ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida no será posible sin la confianza a partir de la justicia organizativa. | Justicia | Tiene que ver con la toma de decisiones equitativas y con el nivel de participación en éstas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades de ser cuestionadas. |
| | Confianza vertical | La seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúen de manera efectiva. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas. |

Fuente: Moncada et al. (2014)

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Sumado a lo anterior, en este punto, es importante retomar las disposiciones legales vigentes que son utilizadas en el Ecuador, para establecer los programas de prevención de riesgos psicosociales. Iniciando con la Constitución de la República del Ecuador (2008) misma que en su articulado señala lo siguiente:

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Art. 326.- Numeral 5) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (pp. 18-161)

Como segundo punto, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004) en el que se establece lo siguiente:

Artículo 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.

Artículo 14.- Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores.

Art. 18.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Artículo 24.- Los trabajadores tienen obligaciones en prevención de riesgos laborales:

- a) Cumplir con las normas, e instrucciones de los programas de seguridad y salud, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos;
- b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador. (pp. 8-11)

Como tercer punto, el Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008) mismo que en su articulado señala lo que a continuación sigue:

Art. 4.- El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes. (p. 2)

Como cuarto punto, las leyes orgánicas; para este caso, el Código del Trabajo (2019) el cual, en su articulado señala lo siguiente:

Art. 38.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: numeral 2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. Numeral 3.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales. (pp. 18-19)

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2017) normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el trabajo, implementada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establece en su articulado lo siguiente:

Artículo 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- 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.

Artículo 14.- Parámetros técnicos para la evaluación de Factores de Riesgo. - Se tomarán como referencia las metodologías aceptadas internacionalmente por la Organización

Internacional del Trabajo; la normativa nacional; o las señaladas en instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales de los cuales el Ecuador sea parte.

Artículo 16.- El derecho a las prestaciones originadas por accidente de trabajo se genera desde el primer día de labor del trabajador, bajo relación de dependencia o sin ella.

Artículo 17.- Para acceder al derecho a las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo por enfermedad profesional u ocupacional, los trabajadores bajo relación de dependencia o sin ella, deberán acreditar por lo menos seis (6) aportaciones mensuales consecutivas, previo al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional determinada por el médico ocupacional de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo. (pp. 11-17)

Quinto punto, Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Trabajo de la Dirección Distrital 05D04 - Pujili - Saquisilí – Educación (2017) con domicilio en la Provincia de Cotopaxi, Cantón Pujilí. Establece lo siguiente:

CAPÍTULO II – GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7.- programas de prevención

b) Prevención del Riesgo Psicosocial

El programa de prevención de riesgos psicosociales, se implementará en función a los parámetros y herramientas establecidos por la Autoridad Nacional, estos contendrán las acciones para promover una cultura sin discriminación y que sea de igualdad de oportunidades en el espacio laboral.

Des pues de que el programa este implementado, cada año deberá ser reportado al ente de control, dando cumplimiento a lo establecido en la resolución No. MDT-2017-0082 sobre la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. (p. 41)

Finalmente, como sexto punto, el Acuerdo Ministerial 0082 (2017) expedido por el Ministerio del Trabajo, mismo que en su articulado señala lo siguiente:

Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas públicas y privadas, que superen los 10 trabajadores, se deberá implementar el programa para prevenir los riesgos psicosociales, en base a las medidas

y formatos determinados por el Ministerio del Trabajo, mismo que deberá contener acciones para promover una cultura sin discriminación y de igualdad de oportunidades en el trabajo.

Este programa debe ser implementado y reportado cada año ante el ente Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para tal el efecto. (p. 5)

Una vez analizada la normativa legal vigente, expuesta con anterioridad, cabe enfatizar que, para efectos del presente estudio investigativo, para la evaluación de riesgos psicosociales, en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, además del cuestionario desarrollado por el investigador, se ha tomado en cuenta para su aplicación el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, establecido por el Ministerio del Trabajo (2018) que se desarrolló en colaboración con la Universidad Central del Ecuador, Universidad Internacional SEK, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, empresas e instituciones públicas y privadas.

Para elaborar el diseño del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del formulario respecto a la facilidad de comprensión de los ítems y sus opciones de respuesta. Cada pregunta esta formulada con una terminología breve y sencilla con opciones de respuesta con una escala Likert, que va desde, completamente de acuerdo 4, parcialmente de acuerdo 3, poco de acuerdo 2 y en desacuerdo 1. (p. 8)

El cuestionario de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio del Trabajo está compuesto por 58 ítems, los cuales se encuentran agrupados en 8 dimensiones: Liderazgo; Carga y ritmo de trabajo; Margen de acción y control; Desarrollo de competencias; Soporte y apoyo; Recuperación; Organización del Trabajo; además de otros puntos Importantes, como Acoso discriminatorio; Acoso sexual; Acoso laboral; Condiciones de trabajo; Adicción al trabajo; Estabilidad laboral y emocional; Salud auto percibida y Doble presencia (laboral - familiar).

Tabla 2. Dimensiones de riesgos laborales y su definición

| Dimensión | Número total de ítems | Número de ítems en el cuestionario | Definición |
|--------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|--|
| Carga y ritmo de trabajo | 4 | 1, 2, 3, 4 | Conjunto de requerimientos físicos y mentales del trabajo, exceso de trabajo y escaso tiempo y velocidad para realizarlo. |
| Desarrollo de competencias | 4 | 5, 6, 7, 8 | Conforme a las demandas del trabajo, son oportunidades de desarrollar competencias, como habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes). |
| Liderazgo | 6 | 9,10,11,12,13,14 | Son los componentes personales y habilidades para coordinar, dirigir, retroalimentar e influenciar a las personas en el logro de objetivos. |
| Margen de acción y control | 4 | 15,16,17,18 | Forma en la que un empleado participa en la toma de decisiones en correlación con su rol en el trabajo (ritmo, horarios y métodos, etc.) |
| Organización del trabajo | 6 | 19,20,21,22,23,24 | Formas de comunicación, la modalidad de distribución y designación del trabajo, la tecnología, así como las demandas cuantitativas y cualitativas del trabajo. |
| Recuperación | 5 | 25,26,27,28,29 | Periodos de descanso y recuperación de energía después de realizar esfuerzo mental o físico; tiempo destinado a la vida familiar, recreación, distracción y otras actividades sociales extra laborales. |
| Soporte y apoyo | 5 | 30,31,32,33, 34 | Todos los recursos formales e informales que utilizan los mandos superiores y pares de trabajo para facilitar la solución de problemas. |
| Otros puntos importantes | 24 | 35 al 58 | |
| Acoso discriminatorio | 4 | 35, 38, 53, 56 | Es la forma inequitativa, preferencia o exclusión, en función al género, edad, orientación sexual, estereotipos estéticos, discapacidad, etc. se atente, impida, altere o anule el pleno ejercicio de los derechos individuales o grupales, en los procesos de reclutamiento y selección de personal y durante el trabajo. |
| Acoso laboral | 2 | 41, 50 | Es el acoso psicológico, exigencia repetitiva e intencional por medio de actos maliciosos o crueles para desestabilizar y humillar a una persona o a grupos de personas. |
| Acoso sexual | 2 | 43, 48 | Insinuaciones de carácter sexual que no son deseadas y que perturban la integridad psicológica, física y moral de las personas. |
| Adicción al trabajo | 5 | 36, 45, 51, 55 y 57 | Son los problemas de una persona para separar su trabajo de la vida personal y familiar, debido a la necesidad de asumir más tareas de las que se puede realizar. |
| Condiciones del Trabajo | 2 | 40, 47 | Componentes que conllevan riesgo, como las condiciones ergonómicas, de seguridad, factores higiénicos y psicosociales, entre otros, que puedan afectar negativamente a la salud de las personas en su trabajo. |
| Doble presencia (laboral – familiar) | 2 | 46, 49 | Conflictos establecidos entre la vida personal y familiar de una persona |
| Estabilidad laboral y emocional | 5 | 37, 39, 42, 52,54 | Ausencia de motivación laboral, forma de precarización en el trabajo, incertidumbre laboral o descontento en el trabajo. |
| Salud auto percibida | 2 | 44, 58 | Idea respecto a la salud mental y física de un empleado en relación al trabajo que desempeña. |

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión, primero se realiza la sumatoria de la puntuación obtenida de los ítems que forman cada dimensión, por ejemplo: se suma los valores obtenidos de la primera dimensión, ítems 1, 2, 3 y 4, y de resultar la sumatoria final entre 13 a 16, se considera como riesgo bajo; si es que la sumatoria de estos mismos ítems de la primera dimensión da como resultado entre 8 a 12, el riesgo es media; y, finalmente, si el resultado se ubica entre 4 a 7, el nivel de riesgo es alto. Para efectos de mejor entendimiento, se presenta los valores de la siguiente tabla:

Tabla 3. Nivel de riesgo por dimensión

| Dimensión | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto |
|--|-------------|--------------|-------------|
| Carga y ritmo de trabajo | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Desarrollo de competencias | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Liderazgo | 18 a 24 | 12 a 17 | 6 a 11 |
| Margen de acción y control | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Organización del trabajo | 18 a 24 | 12 a 17 | 6 a 11 |
| Recuperación | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Soporte y apoyo | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Otros puntos importantes | 73 a 96 | 49 a 72 | 24 a 48 |
| Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Otros puntos importantes: Acoso laboral | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |
| Otros puntos importantes: Acoso sexual | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |
| Otros puntos importantes: Adicción al trabajo | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |
| Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar) | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |
| Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Otros puntos importantes: Salud auto percibida | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Para establecer el nivel de riesgo obtenido, se suma la puntuación conseguida en cada dimensión, comparando el resultado con los valores establecidos, si el nivel de riesgo es alto, la calificación estaría en el rango de 58 a 116 puntos; si es que el nivel es medio, la puntuación estaría establecida en el rango de 117 a 174; finalmente, si el nivel es bajo, la puntuación estaría entre el rango de 175 a 232. Para su mejor entendimiento, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 4. Nivel de riesgo general.

| Nivel de Riesgo | Calificación | Descripción del nivel de riesgo. |
|-----------------|--------------|--|
| Alto | 58 a 116 | Potencialmente el riesgo psicosocial es alto en consideración a la salud y seguridad de los trabajadores, el peligro tiene un nivel intolerable y sus efectos pueden ser nocivos de manera inmediata para la salud e integridad física. Para evitar el incremento a su probabilidad y frecuencia, se tiene que aplicar continuamente las medidas de seguridad y prevención, de acuerdo a la necesidad de la empresa. |
| Medio | 117 a 174 | El impacto es moderado ante la seguridad y salud de los trabajadores, puede causar efectos nocivos para la integridad física y salud y somatizarse como enfermedades ocupacionales. El impacto puede tener mayor probabilidad de frecuencia, si no se aplican las medidas de seguridad y prevención de manera continua y acorde a la necesidad detectada por la organización. |
| Bajo | 175 a 232 | El impacto es mínimo ante la salud y seguridad y no genera en un corto plazo efectos nocivos. Las acciones preventivas y correctivas deben ir enfocadas en garantizar que el nivel se disminuya o se mantenga. Dichos efectos podrían ser evitados por medio del monitoreo constante de la probabilidad y frecuencia de que ocurra y se presente una enfermedad profesional. |

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

4.4.2. Satisfacción Laboral

Para Sánchez y García (2017) la satisfacción laboral es: “un fenómeno asociado a una serie de sentimientos del personal que determinan, en forma importante, su bienestar y el compromiso con su trabajo” (p. 161). Chiang, Riquelme y Rivas (2018) señalan a la satisfacción laboral como un estado emocional cambiante, o a su vez, una respuesta afectiva positiva o negativa, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Pedraza (2017) señala que: “la relación con el clima organizacional, hace referencia general a una característica colectiva, formada por las interacciones entre los trabajadores; fenómeno que se relaciona con la satisfacción y productividad en las organizaciones” (p. 91).

Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2018) afirman que la estabilidad dentro del lugar de trabajo y las posibilidades de crecimiento profesional poseen un gran impacto ante estar satisfecho o no en el trabajo. Para los autores las características laborales que tendrían más influencia para estar satisfecho con el empleo son: el salario, la inseguridad contractual, la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el contenido del trabajo o de la tarea, sumado a la percepción que el trabajador tiene ante la retribución económica (trabajo emocional), y el reconocimiento laboral, que este aprecia por parte de los supervisores y jefes inmediatos.

Para Rosales-Jaramillo, Rodal-Genovez, Chumbi-Toledo y Buñay-Andrade (2017) la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la teoría bifactorial de Frederick Herzberg (1959), en donde Herzberg planteó la existencia de dos aspectos laborales que causan satisfacción o insatisfacción, los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. Los factores higiénicos o de insatisfacción poseen una capacidad limitada al momento de influir en la conducta de los trabajadores. Están destinados a prevenir fuentes de insatisfacción laboral. Los factores motivacionales o de satisfacción, se relacionan con el contenido del puesto de trabajo, los cuales producen satisfacción duradera.

De acuerdo con Chiavenato (2007) los factores higiénicos no tienen elevada capacidad para influir en el comportamiento de los trabajadores. Los factores higiénicos son preventivos y profiláctico, para evitar posibles fuentes de insatisfacción laboral. Si este factor es óptimo, solamente impide la presencia de insatisfacción, al contrario, si son precarios, ocasionan

insatisfacción. El autor refiere que los factores motivacionales son más duraderos, se relacionan al contenido del puesto de trabajo, a las tareas ejecutadas y a las obligaciones inherentes al cargo. Si son óptimos, elevan la satisfacción, caso contrario, provocan la ausencia de satisfacción.

Por lo tanto, se entiende que la satisfacción laboral es un estado en el cual el individuo siente emociones positivas que provienen de la apreciación personal de las experiencias relacionadas con el puesto de trabajo, determinado por el rol que el empleado desea cumplir y el rol que termina cumpliendo. Marín y Placencia (2017) hablan sobre la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, en donde se detalla lo siguiente:

Factores higiénicos (relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo; variables que se encuentran administradas por la empresa como Relaciones con el jefe, Relaciones con compañeros de trabajo, Prestigio o status, Buenas Condiciones Laborales, Políticas y Directrices de la Organización y Seguridad de trabajo) y factores motivacionales (relacionados más directamente a la satisfacción de la persona como el trabajo en sí mismo como estímulo positivo, Reconocimiento profesional, Desarrollo profesional, Responsabilidad, Oportunidad de Crecimiento y autorrealización personal. (p. 43)

Continuando con lo anterior, la teoría bifactorial de Frederick Herzberg ha brindado una importante aportación en el estudio de la satisfacción y motivación laboral. Entiéndase que la satisfacción laboral se forma a partir de los factores motivacionales intrínsecos y la insatisfacción parte de los factores higiénicos extrínsecos. Cuando los factores motivacionales de satisfacción se incrementan, los factores higiénicos de insatisfacción sufren un decremento.

Para su mejor entendimiento, Chiavenato (2007) define a los Factores Higiénicos y Factores motivacionales, de la siguiente manera:

Los factores higiénicos o factores extrínsecos: salario, cargo, seguridad laboral, relaciones interpersonales, políticas de la empresa, entorno físico, compañeros de trabajo, relación entre dirección y trabajadores, el modo en que la institución está organizada, horario y la estabilidad en el empleo.

Los factores motivadores o factores intrínsecos son considerados como consustanciales al trabajo: contenido del mismo, logro, autorrealización, creatividad, dinamismo, libertad para elegir su propio método de trabajo, reconocimiento, responsabilidad, la posibilidad de utilizar sus capacidades y promoción laboral. (p. 53)

Para este proyecto investigativo, para la evaluación de la satisfacción laboral, se ha tomado los puntos más importantes considerados por el investigador, mismos que son evaluados mediante un cuestionario de 15 preguntas, en concordancia con los autores planteados, mismos que, a la vez, son expuestos y detallados a lo largo de esta investigación.

4.4.2.1. Contenido del trabajo.

Menéndez et al. (2007) refiere que el contenido de las actividades del puesto de trabajo debe ser adecuado en función a las características del empleado, como son: “los conocimientos, capacidades y competencias del individuo. Aunque las personas por lo general quieran aplicar esas características individuales y desarrollarlas a través de la realización del trabajo, también hay casos en los que no desean nuevas responsabilidades y complicaciones” (p. 518). Según el autor mencionado, señala que, para estos trabajadores, que desarrollan sus actividades en un tiempo determinado, un cambio que se presente y signifique un incremento en sus actividades laborales, podría representar una sobrecarga de trabajo, lo cual es concebido como una sobre exigencia laboral que no se desea asumir.

4.4.2.2. Reconocimiento laboral.

De acuerdo con Nelson (2004) el reconocimiento laboral, es la asignación presupuestaria, la formación y capacitación, el reconocimiento público y la implementación de herramientas que permitan reconocer el buen trabajo realizado, por medio de programas de reconocimiento disponibles en la empresa, para que la gerencia consiga reconocer a sus trabajadores y estos perciban que su trabajo es bien realizado. Por otro lado, Meza (2017) señala que los seres humanos necesitan estar constantemente motivados, especialmente en el ámbito laboral, para no caer en la realización de actividades monótonas, lo cual podría producir afectaciones graves en la personalidad de los colaboradores de la empresa, repercutiendo en la productividad. Una persona altamente motivada, tiende a realizar de mejor manera sus actividades laborales.

Se entiende entonces que el reconocimiento laboral es la percepción que tienen las personas en función a la recompensa monetaria y no monetaria que reciben por un trabajo bien elaborado en un espacio de tiempo específico. De acuerdo con Dean (2005) el reconocimiento laboral es la percepción que un empleado pueda tener por parte sus jefes y o compañeros de trabajo y el rendimiento laboral que este pueda tener está fuertemente vinculado el uno con el otro en forma muy estrecha. Es entonces que, el reconocimiento laboral es un motivo que impulsa a actuar a las personas, utilizando la afirmación positiva que debe tener un resultado favorable sobre el producto final del trabajo.

4.4.2.3. Motivación.

Es necesario detallar la importancia de la motivación, ya que, se asocia directamente con la satisfacción laboral. Para Chiavenato (2008) la motivación es el motivo o impulso que incita a alguien a actuar, ocasionado por un estímulo interno o externo, relacionado con el sistema cognitivo de una persona, de acuerdo a lo que piensa, profesa y presente. En términos generales, la motivación funciona como la fuerza activa que impulsa a actuar, que se convierten en palabras, deseos, temores, suspicacia y preocupación. Los seres humanos desean poder y status quo, son temerosos del rechazo social y las posibles amenazas que puedan afectar a su autoestima. Para simplificar, se podría decir que, la motivación es la fuerza que impulsa al ser humano a alcanzar un objetivo determinado y, las personas derrochan su energía para adquirirlo.

Para Solf (2010) queda perfectamente claro que la motivación de los seres humanos es un proceso psicológico que está directamente vinculado a la activación, orientación y persistencia del comportamiento humano que persigue la consecución de ciertos objetivos. Es necesario precisar que la motivación laboral debe ser observada como un contexto más amplio, debido a su profundidad de análisis, en donde se puede distinguir dos grupos o factores que incitan a la motivación: el primero es el factor extrínseco, el cual se encuentra en el entorno (factor higiénico), es decir, están externamente y corresponden al contorno material y social. Por el contrario, los factores intrínsecos (motivacionales) son los que aparecen al momento de ejecutar el trabajo y dependen exclusivamente de las particularidades propias del sitio de trabajo y las características del trabajador.

En síntesis, Arboleda, Córdova, Galeano y Gallo (2015) señalan que los factores motivacionales son componentes del individuo que usualmente se encuentran bajo su control, debido a que están relacionadas con la satisfacción lo que la persona siente. Estos factores se componen de sentimientos que se relacionan con la evolución del ser humano, en forma personal y profesional, asociado con las necesidades que él tiene sobre autorrealización y responsabilidad, las cuales obedecen a las actividades que la persona desarrolla en su trabajo. Sumado a lo anterior, tomando en consideración que, si el ambiente laboral se encuentra favorablemente, las ejecuciones de las actividades se desarrollarán sin ningún contra tiempo, debido a que los empleados estarán en su zona de comodidad, en un aparente equilibrio entre las actividades a desarrollar y el ambiente laboral existente.

4.4.2.4. Estabilidad laboral

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador (2008) señala que toda persona tiene derecho de ejercer libre y voluntariamente su trabajo remunerado. En su artículo 33, establece que trabajo debe garantizar a las personas que lo ejercen un deber social, y además un derecho económico, el cual es principio de realización para todas los individuos y la base en la economía del país. El Ecuador deberá garantizar a las personas que trabajen todo el respeto a su dignidad, con retribuciones que sean justas, a más de una vida respetable, el desarrollo de un trabajo que sea saludable y también libremente escogido y aceptado, sin discriminación alguna. (p. 10)

Según lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (2019) en su articulado señala:

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos:

Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto.

Art. 89.- Garantías adicionales. - Además de los derechos que se les otorga en el Artículo 23 de esta Ley, las y los servidores públicos de carrera gozarán de las siguientes garantías adicionales:

a) Estabilidad en sus puestos. Solo serán destituidos por las causas determinadas en esta Ley y luego del correspondiente sumario administrativo; y,

- b) Derecho preferente, a que en caso de supresión de su actual puesto, sea trasladado a puestos vacantes de naturaleza similar. (pp. 16-51)

Para Blancas (2012) la estabilidad laboral es:

El Protocolo que se traduce en la exigencia de una «causa de justa separación» como requisito para la validez del despido, de lo que se deduce, sin mayor dificultad, que este instrumento descarta el despido sin causa, por ser contrario al derecho al trabajo. Asimismo, enumera como medidas reparatoras específicas del despido injustificado la indemnización (tutela resarcitoria) o la readmisión (tutela restitutoria), dejando a cada legislación nacional elegir la fórmula que considere más apropiada, y sin excluir otras prestaciones establecidas por dicha normativa. (pp. 393-394)

Continuando con la explicación, Marín (2015) realiza una dilucidación sobre la estabilidad laboral, la cual es definida como “una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña” (p. 13). La estabilidad laboral es el derecho adquirido por parte de los trabajadores a permanecer en un trabajo, sin el riesgo de ser despedidos. Por su parte, para el autor Montserrat (2014) la estabilidad laboral es “el derecho a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular” (p. 54).

4.4.2.5. Inseguridad contractual.

A partir de los años 80s, varias investigaciones psicológicas se iniciaron al percibir a la Inseguridad laboral como un factor relacionado con el estrés. De acuerdo con la investigación planteada por Valencia y Avedaño (2014) la inseguridad laboral se ve estrechamente ligada con la posibilidad de la pérdida del trabajo, o a su vez, la existencia en sí del trabajo. De igual manera, los autores mencionan que la inseguridad laboral puede provenir también por otros factores, como la amenaza del desempleo, así como también, la posibilidad de perder oportunidades de ascensos verticales u horizontales, incremento de sueldos y otros aspectos considerados como importantes.

4.4.2.6. Estrés laboral

Para Chiang, Riquelme y Rivas (2018) el estrés laboral es un conjunto de relaciones particulares entre el individuo y el contexto en el cual se desarrolla, valorándose como algo que desmejora o supera sus límites personales poniendo en riesgo su bienestar. Por lo tanto, el estrés es el producto del escenario cotidiano donde el individuo supone que sus capacidades son excedidas por las situaciones que se le presentan, lo cual repercute en su tranquilidad.

El estrés laboral, es un fenómeno que se da como una respuesta a situaciones que pueden amenazar la integridad física o psicológica de una persona. El estrés es un estado en el cual el organismo reacciona frente a la tensión generada, debido a la interacción existente entre las demandas externas y la capacidad de control del individuo para resolverlas. Osorio y Cárdenas (2017) concluyen que: “el estrés laboral se ha asociado principalmente a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas músculo-esqueléticos y a variables que componen los modelos explicativos del estrés como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual” (P. 87).

Para Hernández (2018) el estrés es un proceso psicofisiológico, que es producido por condiciones laborales manifiestas que causan un quebrantamiento característico en la persona, debido a la demanda por la cual atraviesa el individuo y los recursos dispuestos para solventar dicha demanda. El autor define dos formas de estrés; la primera, llamada eustrés, la cual es capaz de producir una respuesta positiva, mostrando el mejor potencial de una persona. El segundo, es el diestrés, producto de la percepción del individuo al sentirse excedido por el trabajo, somatizado como desgastes corporales y mentales que se traducen en un fuerte malestar.

4.4.2.7. Burnout o desgaste profesional.

Para Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) “El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relaciona por su labor” (p. 5). Blanca-Gutiérrez y Árias (2018) señalan al burnout como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse como consecuencia de la exposición continuada a estresores laborales” (p. 32). Así como también, Hernández (2018)

señala que el síndrome de burnout se configura en tres importantes aspectos o dimensiones, que se detalla a continuación:

1) Agotamiento emocional, el cual describe los estados afectivos y las sensaciones del individuo, caracterizado por una carencia de energía y de recursos emocionales; 2) Despersonalización, la cual se caracteriza por actitudes y sensaciones negativas sobre los demás; y 3) Baja realización personal, donde los empleados con este padecimiento experimentan un gran descontento e insatisfacción hacia sus labores, acompañado de una opinión negativa de su progreso laboral. (p. 163)

Por otro lado, Uribe e Illesca (2017) describen 4 ciclos presentes en el burnout, los cuales, según las autoras son:

Comienza con entusiasmo, altas expectativas, poco realistas; seguida por períodos de estancamiento, luego la fase de frustración, desencadenando finalmente la indiferencia y apatía hacia su labor, evidenciando síntomas, que se pueden agrupar en las áreas: psicósomática, conductual, emocional, social y cognitiva, quebrando las interacciones personales, falta de compromiso laboral (...) todo ello como consecuencia de la falta de recursos propios para afrontar la frustración. (p. 235)

De acuerdo con Polo et al. (2015) el síndrome de Burnout o síndrome del quemado o desgastado laboralmente, es el que:

Es el estado de agotamiento físico y mental que un empleado experimenta, debido a un proceso multidimensional causado por diversos estresores. De igual manera, señalan las tres dimensiones básicas que conforman el síndrome de burnout. La primera, comprende el agotamiento emocional; la segunda dimensión hace referencia a la despersonalización, con actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros; la tercera dimensión se relaciona con una evaluación negativa de la eficacia profesional del trabajador. (p. 150)

Finalmente, Olivares-Faunder et al. (2019) describen al burnout como un fenómeno de desgaste cognitivo, emocional y conductual, acompañado de actitudes un tanto estoicas, así como también de actitudes abusivas hacia sus compañeros de trabajo, lo cual, generalmente

desencadena en sentimientos de culpabilidad. Sánchez, Aguirre, Gallo, e Ibarra (2018) describen al burnout “como quemarse por el trabajo, que resulta de la interacción de variables del entorno laboral y personal aludiendo a una serie de síntomas y sentimientos asociados al estrés laboral” (p. 240).

4.4.2.8. Relaciones interpersonales.

De acuerdo con Fiallo, Alvarado y Soto (2015) las relaciones interpersonales son “una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes de la interacción social” (p.11). Son la interacción que existe entre dos o varias personas en un mismo contexto, ya sea laboral, familiar o social. Para Martínez (2017) las relaciones interpersonales son las que permiten establecer comunicación entre por lo menos dos personas, siendo parte esencial de la vida en el ámbito laboral y social, además de los ambientes que la sociedad determine, como el espacio familiar, escolar, etc.

Es preciso establecer las características que deben contener las relaciones interpersonales, tomando en cuenta varios aspectos que como tales afectan de una u otra forma la capacidad para comunicarse y establecer relaciones interpersonales dentro de una empresa; como lo son: habilidad para comunicarse, canales de comunicación, honestidad y sinceridad, valores humanos, altruismo, comprensión, etc. Para Costumero (2007) la función principal de la comunicación “es mejorar las relaciones interpersonales mediante la mejora de la comprensión mutua, aspecto importante en la organización y sin el cual no podrían llevarse a cabo las actividades propias de la empresa” (p. 5).

4.4.2.9. Salario y Remuneración

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 328, establece: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” (p. 163). En concordancia con el Código de Trabajo (2019) en el Art. 80, Salario y sueldo. “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado” (p.33). De igual manera, en su segundo inciso señala lo siguiente: “El salario se

paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables” (p.33).

4.4.2.10. Trabajo emocional

El trabajo emocional, según Arango (2016) está conformado por tres características: “a) encuentro cara a cara o voz a voz con el público; b) que el trabajador produzca un estado emocional en otra persona; c) que el empleador, a través del entrenamiento y la supervisión, ejerza algún control sobre sus empleados” (p.12). Por su parte, Santos, de Araujo y Oliveira (2018) señalan que el trabajo emocional está ligado a “la salud mental y los aspectos psicosociales del trabajo, los cuales presentaron correlación positiva con el control en el trabajo y el apoyo social, y correlación negativa con la demanda psicológica y emocional” (p. 721).

Para López, González y Blandón (2017) “el trabajo emocional implica la comunicación interpersonal, la necesidad de entender las señales no-verbales en el trato con los clientes o los compañeros de trabajo” (pp. 105 – 106). De igual manera, en línea con lo anteriormente dicho, es oportuno señalar lo siguiente:

La socióloga Arlie Russell Hochschild (1983; 2008) fue la primera persona que utilizó el concepto de trabajo emocional, además la investigadora argumentó de manera crítica la forma en cómo la emoción que una vez fue determinada como privada, ahora se ha convertido en un compromiso de mercado. Esta investigadora abre el campo de conocimiento sobre el tema de trabajo emocional. (p. 104)

Según Nieto (2017) utiliza “el término trabajo emocional para referirme a la administración del sentimiento para crear una exhibición facial y corporal públicamente observable; el trabajo emocional se vende por un salario y por lo tanto tiene valor de cambio” (p. 40). De acuerdo con el autor, al realizar un trabajo emocional se necesita del contacto, ya sea frente a frente, o a su vez, verbalmente, creando una relación intrínseca entre quien realiza el trabajo y el usuario o cliente final, ejecutando una serie de movimientos y gesticulaciones corporales, acompañados de expresiones faciales, expresivas y reflexivas.

Para Cutuli (2017) el trabajo emocional es el que requiere que una persona “induzca o suprima sentimientos con el fin de mantener la apariencia externa que produce en otros el estado mental apropiado y, al esfuerzo, la planificación y el control necesarios para expresar las emociones organizadamente deseables durante las transacciones interpersonales” (p. 44). Por su parte, Gracia, Ramos y Moliner (2014) señalan que, una de las más importantes preocupaciones en correlación con el trabajo emocional, es la disonancia emocional, la cual, se desarrolla al existir un desequilibrio entre las emociones percibidas por las personas versus las requeridas.

4.4.2.11. Promoción laboral

La promoción laboral se refiere a la acción de recibir ascensos laborales verticales u horizontales, que permitan al empleado alcanzar una mayor responsabilidad dentro de la empresa a la cual pertenece (García, Londoño y Ortiz, 2016). Concomitantemente a ello, Carrillo, Martínez, Gómez y Meseguer (2015) señalan que la promoción laboral hace referencia al reconocimiento que percibe el empleado por la realización efectiva del trabajo, en función a la responsabilidad asignada, promoción profesional y aspectos relacionados con contenido en sí de la tarea. Reconocimiento favorable obtenido por el trabajo bien realizado.

Para Rodríguez, Gómez y de Dios (2017) es la acción de “reducir la monotonía laboral y la presión y tensión en el trabajo, diseñar puestos que a partir de unos años de experiencia comiencen a combinar tareas asistenciales con otro tipo de tareas (investigación, docencia y planificación” (p. 381). Por su parte Navinés et al. (2017) hacen referencia al desequilibrio desbalance esfuerzo – recompensa, que trata sobre el estrés en función al equilibrio existente entre el esfuerzo y recompensas. “El riesgo de presentar estrés y trastornos psicosomáticos se produciría cuando el esfuerzo no está compensado en salario, valoración o seguridad” (p. 360).

4.4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 5. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales.

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|
| Objetivos específicos | Categorías | Indicadores | Ítems | Fuentes | Tipo de cuestionario |
| Diagnosticar los niveles de riesgos psicosociales presentes en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación. | Riesgos psicosociales presentes en los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación | Carga y Ritmo de trabajo Desarrollo de competencias Liderazgo Margen y acción de control Organización de trabajo Recuperación Soporte y apoyo Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio Acoso Laboral. Acoso Sexual. Adicción al trabajo. Condiciones del trabajo. Doble presencia Estabilidad laboral y emocional. Salud Auto percibida. | 1. ¿Se me permite decidir el ritmo de trabajo de mis funciones laborales? 2. ¿En el trabajo adquiero y aprendo nuevas destrezas, habilidades y conocimientos de mis compañeros o superiores? 3. ¿En el trabajo, mi superior inmediato tiene la apertura de escuchar propuestas de iniciativas en el trabajo? 4. ¿Para mejorar las actividades y la organización del trabajo, se me permite aportar con ideas? 5. ¿Las metas y objetivos institucionales son claros y alcanzables? 6. ¿Al concluir mi trabajo, poseo la suficiente energía como para desarrollar otras actividades? 7. ¿Cuándo lo requiero, en mi trabajo se me brinda ayuda administrativa y técnica? 8. ¿El trato es por igual para todos en el trabajo, sin distinción de la edad que tengan? 9. ¿Poseo un trabajo que esté libre de conflictos estresantes, rumores calumniosos o maliciosos sobre mi persona? 10. ¿Está libre de acoso sexual mi lugar de trabajo? 11. ¿Separo bien el trabajo y tengo un equilibrio en mi vida personal? 12. ¿En mi trabajo, los ambientes físicos y espacios brindan las facilidades necesarias para el acceso de personas con discapacidad? 13. ¿Percibo que mis problemas personales o familiares no inciden en el desempeño de las actividades laborales? 14. ¿Considero que en mi trabajo existe un buen ambiente laboral? 15. ¿Siento que me encuentro mental y físicamente saludable? | Servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación. | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Validación: Cuestionario proporcionado por el Ministerio del Trabajo, para evaluar los Riesgos Psicosociales y validado por el Alfa de Cronbach. |

Fuente: Investigación documental

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Tabla 6. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE | | | | | |
|---|--|---|--|---|---|
| Objetivos específicos | Categorías | Indicadores | Ítems | Fuentes | Tipo de cuestionario |
| Analizar la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación. | Satisfacción laboral de los empleados. | Satisfacción laboral Contenido del trabajo Reconocimiento laboral Motivación Estabilidad laboral Estrés Relaciones interpersonales Salario y remuneraciones Promoción laboral | 1. ¿Me encuentro satisfecho con las funciones y responsabilidades que se me encomendaron? 2. ¿Poseo los equipos y materiales necesarios para desarrollar en óptimas condiciones mi trabajo? 3. Al realizar mi trabajo, ¿Conozco con exactitud las actividades a desempeñar? 4. En el último mes ¿Recibí motivación o reconocimiento por parte de mis compañeros de trabajo o superiores? 5. En el lugar donde trabajo, ¿Se interesan por mí como ser humano y no solo como trabajador? 6. En el último trimestre laboral, ¿Mis compañeros han mencionado mi progreso? 7. ¿Considero que mi opinión es tomada en cuenta para la asignación de actividades y toma de decisiones? 8. ¿Soy valorado por mis compañeros de trabajo? 9. En mi lugar de trabajo, ¿Alguien se preocupa por mí y me estimula para hacer bien mi trabajo? 10. En el lugar donde trabajo, ¿Siento que tengo estabilidad laboral? 11. ¿Considero que mis compañeros de trabajo están estresados por su trabajo? 12. ¿Tengo buenas relaciones interpersonales en el trabajo? 13. ¿Es fácil tener muchos amigos en el trabajo? 14. ¿Pienso que el sueldo que percibo cumple con mis expectativas? 15. ¿Considero que aprendí y crecí profesionalmente durante el último año? | Servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación. | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Validación: Cuestionario elaborado por el autor y validado por dos expertos investigadores de la Universidad Técnica de Ambato y por el Alfa de Cronbach.. |

Fuente: Investigación documental

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Tabla 7. Encuesta

| Nro. | Ítem | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca | Casi nunca |
|------|---|---------|--------------|---------|-------|------------|
| 1. | ¿Me encuentro satisfecho con las funciones y responsabilidades que se me encomendaron? | | | | | |
| 2. | ¿Poseo los equipos y materiales necesarios para desarrollar en óptimas condiciones mi trabajo? | | | | | |
| 3. | Al realizar mi trabajo, ¿Conozco con exactitud las actividades a desempeñar? | | | | | |
| 4. | En el último mes ¿Recibí motivación o reconocimiento por parte de mis compañeros de trabajo o superiores? | | | | | |
| 5. | En el lugar donde trabajo, ¿Se interesan por mí como ser humano y no solo como trabajador? | | | | | |
| 6. | En el último trimestre laboral, ¿Mis compañeros han mencionado mi progreso? | | | | | |
| 7. | ¿Considero que mi opinión es tomada en cuenta para la asignación de actividades y toma de decisiones? | | | | | |
| 8. | ¿Soy valorado por mis compañeros de trabajo? | | | | | |
| 9. | En mi lugar de trabajo, ¿Alguien se preocupa por mí y me estimula para hacer bien mi trabajo? | | | | | |
| 10. | En el lugar donde trabajo, ¿Siento que tengo estabilidad laboral? | | | | | |
| 11. | ¿Considero que mis compañeros de trabajo están estresados por su trabajo? | | | | | |
| 12. | ¿Tengo buenas relaciones interpersonales en el trabajo? | | | | | |
| 13. | ¿Es fácil tener muchos amigos en el trabajo? | | | | | |
| 14. | ¿Pienso que el sueldo que percibo cumple con mis expectativas? | | | | | |
| 15. | ¿Considero que aprendí y crecí profesionalmente durante el último año? | | | | | |

Fuente: Investigación documental

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Adicional a la encuesta elaborada por el investigador, se utilizó también, el cuestionario de uso libre, implementado por el Ministerio del Trabajo, que sirve para la valoración de los riesgos psicosociales, que pueden afectar la salud mental o física de los empleados de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación. Para la aplicación de este cuestionario participaron 309 personas, de entre las cuales, 9 personas son auxiliares de servicios, regidos por el código de trabajo; 15 personas son administrativos, regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público y 285 personas son docentes, bajo la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

4.4.4. MARCO METODOLÓGICO

4.4.4.1. Paradigma positivista

Para desarrollar este estudio se ha tomado en consideración un enfoque positivista, ya no posee valores predeterminados. La investigación positivista se centra en el enfoque metodológico cuantitativo, a diferencia de la investigación que proviene de la concepción dialéctica del conocimiento y que debe ser de enfoque cualitativo. Ramos (2015) señala lo siguiente:

El paradigma positivista se califica como cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico (...) en este paradigma se afirma que deberían aplicarse los métodos de la medicina, física o biología de forma franca en la investigación en las ciencias sociales, e incluso, éste sería el parámetro para que se pueda considerar realmente una ciencia a lo social la cual debe ser entendida y expresada mediante leyes o generalizaciones del conocimiento, tal como se lo hace con las leyes que explican los fenómenos naturales o físicos. (pp. 10-11)

4.4.4.2. Diseño de investigación: no experimental, Cuantitativo

En la presente investigación científica no se manipuló deliberadamente ningún tipo de variable, debido a que, se observó directamente los hechos y situaciones existentes, de acuerdo al contexto real de la organización, en un tiempo determinado, con la finalidad de analizarlos y obtener un resultado. Por consiguiente, se determina que, ésta investigación es de diseño no experimental, dado que, no se investiga un evento nuevo, por el contrario, se investiga o se observa uno ya existente. En este tipo de investigación las variables ya están dadas y no existe la posibilidad de manipularlas, al igual que cambiar sus efectos. Ramos (2015) añade lo siguiente:

En este método cuantitativo el saber científico se caracteriza por ser racional, objetivo, se basa en lo observable, en lo manipulable y verificable. Basarse en el positivismo es aceptar conocimientos que procedan de la experiencia del sujeto, el empirismo. Mediante el principio de verificación de las proposiciones, sólo tienen validez los conocimientos que existen ante la experiencia y observación; todo debe ser comprobado para ser válido para la ciencia. (p. 11)

4.4.4.3. Tipo de investigación: de campo

La tipología de investigación es de campo, ya que, se recolectó información real directamente en el lugar de trabajo de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, sin la posibilidad de manipular o controlar las variables en estudio. De lo expuesto, cabe rescatar que, en la investigación de campo, el investigador no puede realizar manipulaciones de las variables, dado que, esto incurriría en la pérdida de la naturalidad del ambiente en el cual se desarrollan los hechos.

4.4.4.4. Nivel de investigación: Explicativo

Se consideró tomar el nivel de investigación explicativo, ya que, este se focaliza en establecer cuál es el origen o las causas de un suceso o acontecimiento, en lo que la posibilidad de cometer errores es muy alta. Su principal objetivo es el de determinar la relación existente entre causa – efecto de los hechos ocurridos con el propósito de conocerlos con exactitud. El nivel de investigación explicativo va más allá de una simple descripción de conceptos, entiéndase de mejor manera, que la investigación explicativa es la que se encarga de buscar la raíz del problema, cuál es su interés, por qué ocurre un fenómeno y cuáles con las condiciones en las que se desarrolla.

4.4.4.5. Modalidad básica de investigación

4.4.4.5.1. Población y muestra

Para realizar un estudio se debe en primera instancia determinar el tamaño de la población y la muestra como requisito indispensable para su correcto desarrollo. De acuerdo con Palella y Martins (2012) “la ausencia de este paso puede conducir a que el estudio carezca del número adecuado de sujetos, con lo cual es imposible estimar adecuadamente los parámetros ni identificar diferencias significativas, cuando en realidad sí existen” (p. 105). Por tanto, para realizar la presente investigación en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, primero se determinó que la totalidad de los servidores públicos conforman la población existente y posteriormente se estableció la muestra.

4.4.4.5.1.1. Población

La población de estudio, se define como un conjunto de unidades de las cuales se va a conseguir cierta información y a la vez, se van a obtener las respectivas conclusiones. La población según Palella y Martins (2012) puede ser definida como:

El conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible. Las unidades pueden ser muy variadas: individuos, países, hogares, empresas, programas electorales. El establecimiento de la población estará íntimamente asociado al tema del estudio. Cuando propone un estudio, el investigador tiene dos opciones: abarcar la totalidad de la población, lo que significa hacer un censo o estudio de tipo censal, o seleccionar un número determinado de unidades, es decir, determinar una muestra. (p. 105)

En conformidad con lo citado con anterioridad, es conveniente traer a colación que, la población del presente estudio estuvo conformada por 1565 personas, de las cuales 76 personas corresponden al área administrativa; 47 personas encuestadas pertenecen al área de servicio y 1442 personas al área docente. Pues bien, una vez definida la población de estudio, cabe señalar que, por motivos de tiempo, costo y complejidad para la consolidación de datos, se hizo realmente imposible estudiar a los 1565 servidores, por tal razón, se utilizó la selección de una muestra, que significa la elección de una parte representativa de la totalidad de la población.

4.4.4.5.1.2. Muestra

Para seleccionar una muestra adecuada, en primera instancia se definió la unidad de muestreo, es decir, se estableció si el estudio realizado fue en función de personas, empresas, pueblos, contextos sociales, etc. Posteriormente se delimitó la población de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación. Quisiera añadir que, el diseño de la presente investigación es de carácter no experimental cuantitativo, en donde la muestra de estudio se convierte en un subgrupo de la población total, objeto de interés, sobre la cual se recogieron datos como parte representativa de la población.

Las muestras de una población de estudio, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) son:

Todas las muestras en el enfoque cuantitativo deben ser representativas; por tanto, el uso de los términos al azar y aleatorio sólo denota un tipo de procedimiento mecánico relacionado con la probabilidad y con la selección de elementos o unidades, (...) categorizamos las muestras en dos grandes ramas: las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. Las probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo (...) En las no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con características de la investigación o los propósitos del investigador. (pp. 175 - 176)

Cálculo de la muestra.

Para realizar esta investigación se empleará la técnica de muestreo estratificado, afijación proporcional, ya que existe la posibilidad de conocer la probabilidad de selección de cada unidad muestral. De acuerdo con los autores Münch y Ángeles (1990) señalan que, “este parte de la suposición de que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad para ser seleccionado en la muestra, y se utilizara la fórmula finita porque (...) se conoce cuantos elementos tiene la población” (p. 98).

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

Fórmula

Se tomará en cuenta a la totalidad de la población, la cual consta de 1565 servidores públicos, de las cuales se procederá a delimitar el muestreo estadístico mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confiabilidad 95% $0.95 / 2 = 0.4750$ Z = 1.96

P = Probabilidad de ocurrencia 0.5

Q = Probabilidad de no ocurrencia $1 - 0.5 = 0.5$

N = Población 1565

e = Error de muestreo 0.05 (5%)

En donde al reemplazar los valores, de acuerdo al muestreo estratificado, afijación proporcional, quedaría de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)1565}{(1.96)^2 (0.5)(0.5)+1565(0.05)^2}$$

n = 308,61 = 309 equivalente al 19.74% de la población general

19.74% de 76 del área de administrativos = 15,00 personas encuestadas

19.74 de 47 del área de servicio = 9,27 personas encuestadas

19.74 de 1442 del área docente = 284,65 personas encuestadas

15 + 9 + 285 = 309

Tipos de muestreo

Para realizar una investigación sobre una población finita, y al existir la necesidad de ahorrar recursos, lo ideal es seleccionar una muestra. En este sentido, para el investigador es imprescindible explicar cuáles fueron los mecanismos que se aplicó para conseguirla. Existen dos procedimientos que pueden ser utilizados para la obtención de la muestra:

- El primero probabilístico o aleatorio, el cual es utilizado cuando hay la factibilidad de conocer la probabilidad de decidir por cada unidad componente de la muestra.
- El segundo llamado no probabilístico: comúnmente es utilizado cuando no se puede establecer la probabilidad.

Muestreo probabilístico

El muestreo probabilístico a su vez, según Palella y Martins (2012) está compuesto por:

Muestreo al azar simple: Para seleccionar los componentes que conformarán la muestra se debe asignar un número a cada componente de la población total, posteriormente se deposita un papel con cada número en un recipiente y se escoge un determinado número de papeles de acuerdo al tamaño muestral predeterminado.

Muestreo al azar sistemático: Es comúnmente utilizados para seleccionar el muestreo cuando la población y sus unidades están en orden de listas.

Muestreo estratificado: En este tipo de muestreo, el investigador debe dividir en clases o estratos los componentes de su población. Para establecer el muestreo de la población se tomó en consideración que existen 1565 servidores públicos, de los cuales, existe tres tipos de regímenes laborales bajo los cuales están contratados, esto es, personas que están sujetas al Código de Trabajo – CT, personal de servicios; a la Ley Orgánica de Educación Intercultural – LOEI personal docente; y, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP, personal administrativo. Para realizar el trabajo de distribución del tamaño muestral se deferenca entre los estratos y se puede contar con dos criterios, los cuales son:

- a. Afijación no proporcional: Este criterio permite otorgar a cada clase de la población un número igual de elementos sin tomar en cuenta el número total de integrantes de los cuales está compuesto cada estrato.
- b. Afijación proporcional: Hace referencia a la proporcionalidad que puede ser aplicada a cada estrato. La población objeto de estudio se estratificó en tres grupos de servidores, de acuerdo al régimen laboral de su modalidad contractual. El tamaño escogido para la muestra es proporcional a los estratos. La fracción muestral (FM) utilizada por Palella y Martins (2012) para obtener el porcentaje de la muestra definitiva que es aplicado de acuerdo a cada estrato es el siguiente: FM = tamaño de la muestra dividido para la población total.

$FM = 309/1565 = 0,1974$, en donde el 19,74% representa el porcentaje por estrato que será encuestado.

En el cuadro que sigue, se puede observar el tamaño de la muestra (309 personas), la cual está dividida proporcionalmente en tres diferentes estratos, sobre la base del porcentaje que representa la muestra real (19,74%) con respecto a la población definitiva (1565 personas).

Tabla 8. Ejemplo de muestreo estratificado con afijación proporcional.

| Cargo | Población | 19,74% de cada estrato (Muestra) |
|-------------------------|-----------|----------------------------------|
| Personal de servicios | 47 | 9 |
| Personal administrativo | 76 | 15 |
| Personal docente | 1442 | 285 |
| TOTAL | 1565 | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Muestreo por conglomerado: Este tipo de muestreo consiste en agrupar en forma física los elementos de estudio en el espacio o tiempo. Es comúnmente aplicado cuando las áreas en las cuales se pretende realizar una investigación están ampliamente dispersas.

Muestreo mixto: El muestreo mixto no es más que la unión del muestreo estratificado y el conglomerado. Según Palella y Martins (2012) “Es frecuente que los conglomerados sean homogéneos internamente mientras la población base es heterogénea” (p. 113).

4.4.4.6. Validez de un instrumento

Para Hernández et al. (2014) los instrumentos deben tener confiabilidad y validez. “La confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (...) La validez, es al grado en que un instrumento mide realmente lo que pretende medir” (pp. 201-202). Por su parte, Palella y Martins (2012) señalan lo siguiente:

La validez es la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y lo que se quiere medir (...) La confiabilidad es la ausencia de error aleatorio en un instrumento. Es la precisión de una medida es lo que asegura su repetitividad, si se repite, siempre da el mismo resultado. (pp. 160-164)

La validez de un instrumento de medición de datos representa la relación existente entre aquello que se pretende medir y lo que verdaderamente se busca medir. En concordancia con lo expuesto por Palella y Martins (2012) en conjunto con Hernández et al. (2014) existen varios métodos que permiten certificar su veracidad, entre los cuales se enuncia los siguientes:

Tabla 9. Criterios de validez de un instrumento

| Criterios de validez | Palella y Martins (2012) | Hernández et al. (2014) |
|---|---|--|
| Validez de contenido: | Busca la forma de determinar hasta qué punto los ítems de un instrumento pueden ser representativos con respecto al contenido de lo que se pretende medir. Se refiere exclusivamente a un objetivo específico. | Se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida. |
| Validez de criterio: | Enfatiza en las relaciones estadísticas entre las mediciones, lo que consiente conocer si es que los instrumentos utilizados son efectivos y a la vez, compararlo con un criterio externo. | La validez de criterio de un instrumento de medición se establece al comparar sus resultados con los de algún criterio externo que pretende medir lo mismo. |
| Validez concurrente: | | El criterio se fija en el presente de manera paralela (...) los resultados del instrumento se correlacionan con el criterio en el mismo momento o punto de tiempo. |
| Validez predictiva: | | Se utiliza cuando el criterio se fija en el futuro (...) si diferentes instrumentos o criterios miden el mismo concepto o variable, deben arrojar resultados similares |
| Validez de constructo: | También llamada validez estructural, implica que los distintos indicadores para elaborar un instrumento son el producto de una buena operacionalización es decir, cuando reflejan la definición teórica de la variable que se pretende medir. | Esta es posiblemente la más importante y se refiere a qué tan bien un instrumento representa y mide un concepto teórico. A esta validez le concierne en particular el significado del instrumento, esto es, qué está midiendo y cómo opera para medirlo. Un constructo es una variable medida y tiene lugar dentro de una hipótesis, teoría o modelo teórico. El proceso de validación de un constructo está vinculado con la teoría. No es conveniente llevar a cabo tal validación, a menos que exista un marco teórico que soporte la variable en relación con otras variables. |
| La validez de constructo incluye tres etapas: | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sobre la base de la revisión de la literatura, se establece y especifica la relación entre el concepto o variable medida por el instrumento y los demás conceptos incluidos en la teoría, modelo teórico o hipótesis. 2. Se asocian estadísticamente los conceptos y se analizan cuidadosamente las correlaciones. 3. Se interpreta la evidencia empírica de acuerdo con el nivel en el que se clarifica la validez de constructo de una medición. |
| Validez externa: | Proviene de los resultados obtenidos de un estudio que pueden ser generalizados, aplicándolos a un grupo más amplio que el de la muestra usada. La validez externa examina la cuestión. | |
| Validez interna: | Es la medida en que el diseño de un estudio proporciona control y, por lo tanto, confianza en la interpretación de los resultados. | |

Fuente: Palella y Martins (2012). Hernández et al., (2014)

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Significado:

a = Alfa

k = Número de ítems

vi = Varianza de cada ítem

vt = Varianza total

Para realizar el cálculo del Alfa de Cronbach se debe tomar el 10% de la muestra (309 personas), que en este caso son 31 personas, a los cuales se aplican las dos encuestas; el primero, un cuestionario de 58 ítems y 8 dimensiones implementado por el Ministerio del Trabajo, para la evaluación de riesgos psicosociales; y, como segundo instrumento, un cuestionario de 15 preguntas que valora la satisfacción laboral.

Después de aplicar los cuestionarios y validarlos, se obtuvo la confiabilidad mediante el uso del Alfa de Cronbach, logrando los siguientes resultados:

Evaluación de Riesgos Psicosociales.

| | |
|------------------------------|-------------|
| a (Alfa) = | 0,98665398 |
| K (Número de ítems) = | 58 |
| Vi (Varianza de cada ítem) = | 60,5057232 |
| Vt (Varianza total) = | 1993,119667 |

Evaluación de Satisfacción Laboral.

| | |
|------------------------------|----------|
| a (Alfa) = | 0,8151 |
| K (Número de ítems) = | 15 |
| Vi (Varianza de cada ítem) = | 35,0489 |
| Vt (Varianza total) = | 146,5390 |

Gráfico 2. Cálculo de Alfa de Cronbach del cuestionario para evaluar la satisfacción laboral.

| | PREGUNTA 1 | PREGUNTA 2 | PREGUNTA 3 | PREGUNTA 4 | PREGUNTA 5 | PREGUNTA 6 | PREGUNTA 7 | PREGUNTA 8 | PREGUNTA 9 | PREGUNTA 10 | PREGUNTA 11 | PREGUNTA 12 | PREGUNTA 13 | PREGUNTA 14 | PREGUNTA 15 | SUMA | a (Alfa) = | K (Número de ítems) = | Vi (Varianza de cada ítem) = | Vt (Varianza total) = |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------|------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|
| SUJETO 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 50 | 0,815166 | 15 | 35,04891 | 146,539 |
| SUJETO 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 32 | | | | |
| SUJETO 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 40 | | | | |
| SUJETO 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 44 | | | | |
| SUJETO 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 | | | | |
| SUJETO 6 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 | | | | |
| SUJETO 7 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 46 | | | | |
| SUJETO 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 56 | | | | |
| SUJETO 9 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 43 | | | | |
| SUJETO 10 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 44 | | | | |
| SUJETO 11 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 | | | | |
| SUJETO 12 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 | | | | |
| SUJETO 13 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 35 | | | | |
| SUJETO 14 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | | | | |
| SUJETO 15 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 23 | | | | |
| SUJETO 16 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 25 | | | | |
| SUJETO 17 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 54 | | | | |
| SUJETO 18 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 48 | | | | |
| SUJETO 19 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 34 | | | | |
| SUJETO 20 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 39 | | | | |
| SUJETO 21 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | | | | |
| SUJETO 22 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 39 | | | | |
| SUJETO 23 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 54 | | | | |
| SUJETO 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | | | | |
| SUJETO 25 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 61 | | | | |
| SUJETO 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | | | | |
| SUJETO 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 39 | | | | |
| SUJETO 28 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 36 | | | | |
| SUJETO 29 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 22 | | | | |
| SUJETO 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 | | | | |
| SUJETO 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 74 | | | | |
| VARIANZAS | 2,270551509 | 2,626430801 | 2,320493948 | 2,112382934 | 1,773152966 | 2,322580645 | 2,151925078 | 2,385015609 | 2,239334027 | 2,626430801 | 3,013527575 | 2,314255983 | 2,112382934 | 2,414151925 | 2,36628512 | | | | | |

Fuente: Investigación

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Tabla 11. Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

| Rango | Confiabilidad (Dimensión) |
|-----------|---------------------------|
| 0,81-1 | Muy alta |
| 0,61-0,80 | Alta |
| 0,41-0,60 | Media* |
| 0,21-0,40 | Baja* |
| 0-0,20 | Muy baja* |

Fuente: Palella y Martins (2012)

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Tabla 12. Resumen de métodos y técnicas para estimar la confiabilidad.

| MÉTODO | TÉCNICA | PROPÓSITO |
|---------------------------------------|---|---|
| Test/retest | Coeficiente r correlación de Pearson | Consistencia en el tiempo de los puntajes |
| Formas equivalentes | Coeficiente r correlación de Pearson | Coeficiente de equivalencia, variación en tiempo de puntajes. |
| División por mitades | Pearson/Speraman-Brown-Rulón Guttman | Homogeneidad de los ítems al medir el constructo. |
| Análisis de homogeneidad de los ítems | KR _{20/21} Alfa de Cronbach | Coeficiente de fiabilidad como consistencia interna para ítems dicotómicos (KR _{20/21}) Homogeneidad de los ítems con escala tipo Likert |

Fuente: Palella y Martins (2012)

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

4.5. Metodología

De acuerdo con el presente proyecto investigativo, se realizará la evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral, de los servidores públicos que trabajan en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, ubicado en el cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi. La población de estudio es de 1565 servidores públicos, de los cuales, se obtuvo un muestreo estratificado para la aplicación de la encuesta, que consiste en dividir en clases o estratos sus componentes, de lo cual, al existir tres regímenes laborales o en este caso estratos, bajo los cuales están contratados sus empleados, esto es; Código de Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público y Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Por lo tanto, con la finalidad de realizar una investigación lo más fidedigna posible, se utilizó la fórmula planteada por Palella y Martins (2012) que sirve para obtener el porcentaje por estratos de la muestra definitiva, la cual es la siguiente: $FM = \text{tamaño de la muestra} / \text{población total}$. Dando como resultado: $FM = 309/1565 = 0,1974$, en donde el 19,74% representa el porcentaje por estrato que fue encuestado. El tamaño de la muestra (309 personas), está dividida proporcionalmente en los tres diferentes estratos, sobre la base del porcentaje que representa la muestra real (19,74%) con respecto a la población definitiva, 1565 personas.

Entonces, al tener 47 personas de servicio, amparadas bajo Código de Trabajo; 76 personas Administrativos, amparados bajo la Ley Orgánica de Servicio Público y 1442 personas como docentes, regidos bajo la Ley Orgánica de Educación Intercultural, una vez aplicada la fórmula señalada con anterioridad, queda de la siguiente manera: el 19,74% de 47 personas de servicio, es igual a 9 personas que fueron encuestadas. El 19,74% de 76 servidores públicos administrativos, es igual a 15 personas encuestadas; y, el 19,74% de 1442 docentes es igual a 285 personas encuestadas, sumando en total las 309 personas de la muestra.

Continuando con lo anterior, para evaluar las dos variables presentes en este proyecto investigativo, Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral, se utilizará dos cuestionarios. Como primer instrumento se aplicará el cuestionario de uso libre, implementado por el Ministerio del Trabajo, que permite evaluar los riesgos psicosociales, que pueden afectar la salud mental o física de las personas. El segundo instrumento fue desarrollado por el investigador, validado por dos expertos de carrera docente e investigativa, pertenecientes a la Universidad Técnica de Ambato. También se aplicó el Alfa de Cronbach, para tener una mayor validez. Los dos instrumentos de medición que van a ser utilizados serán enviados a las 309 personas, para su aplicación en línea, mediante el uso de la plataforma de Google Drive, mediante formularios electrónicos.

El cuestionario de medición de riesgos psicosociales implementado por el Ministerio del Trabajo evalúa situaciones que pueden producir daño a la salud de los trabajadores, personal administrativo y docentes, de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial. Consta de 58 ítems o preguntas, agrupados en 8 dimensiones, los cuales, a su vez, tienen 4 opciones de respuesta que

son: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo. A cada una de las opciones de respuesta, se les asigna una puntuación que va desde el 1 hasta el 4.

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión, primero se realiza la sumatoria de la puntuación obtenida de los ítems que forman cada dimensión, por ejemplo: se suma los valores obtenidos de la primera dimensión, ítems 1, 2, 3 y 4, y de resultar la sumatoria final entre 13 a 16, se considera como riesgo bajo; si es que la sumatoria de estos mismos ítems de la primera dimensión da como resultado entre 8 a 12, el riesgo es medio; y, finalmente, si el resultado se ubica entre 4 a 7, el nivel de riesgo es alto.

Para establecer el nivel de riesgo obtenido, se suma la puntuación conseguida en cada dimensión, comparando el resultado con los valores establecidos, esto es, si el nivel de riesgo es alto, la calificación estaría en el rango de 58 a 116 puntos; si es que el nivel de riesgo es medio, la puntuación estaría establecida en el rango de 117 a 174; finalmente, si el nivel de riesgo es bajo, la puntuación estaría entre el rango de 175 a 232.

El segundo formulario evalúa la Satisfacción Laboral, y es desarrollado por medio de indicadores que se asocian con los objetivos específicos planteados con anterioridad. Consta de 15 preguntas, las cuales, a su vez, cada una tiene 5 opciones de respuesta con escala de Likert; Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca y Casi nunca. Este cuestionario fue validado por dos expertos de carrera docente e investigativa, pertenecientes a la Universidad Técnica de Ambato, además se aplicó el Alfa de Cronbach, para tener una mayor confiabilidad del instrumento.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Hasta este punto se ha cumplido con los objetivos trazados con anterioridad, por medio del uso de los dos instrumentos de medición de riesgos psicosociales y valoración de satisfacción laboral. Para identificar los tipos de riesgos psicosociales se utilizará el cuestionario de uso libre implementado por el Ministerio del Trabajo, que consta de 58 ítems, a su vez, está conformado por 8 dimensiones, y debe ser aplicado en empresas que cuentan con más de 10 trabajadores. Este formulario servirá para evaluar los factores que pueden producir un riesgo psicosocial o daño en la salud de los trabajadores. Sus dimensiones son: Margen de acción y control, Carga y ritmo de trabajo, Liderazgo, Desarrollo de competencias, Soporte y apoyo, Organización del trabajo, Recuperación y Otros puntos importantes: Acoso laboral, Acoso sexual, Acoso discriminatorio, Condiciones del Trabajo, Doble presencia (laboral – familiar), Adicción al trabajo, Salud auto percibida y Estabilidad laboral y emocional.

Para su tabulación el Ministerio del Trabajo implementa la “Herramienta para Tabulación de Resultados”, la cual se encuentra disponible en su plataforma electrónica. Está conformada por cinco pestañas: la primera llamada “Base de datos”, es en donde se ingresa los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. La segunda llamada “Tabulación”, es donde aparecen los niveles de riesgos por dimensión y cuestionario. La tercera llamada “Resultados”, es el lugar donde se visualiza los resultados por dimensión de la evaluación de riesgos psicosociales. Como cuarto punto se encuentra el llamado “Gráfico”, en donde se observa las gráficas por dimensión. Y, finalmente el quinto punto, llamado “Definición de dimensiones”, donde se visualiza la definición de las dimensiones, y su resultado general, mismo que más adelante será detallado.

Para realizar la valoración de la Satisfacción Laboral se utilizará un cuestionario de 15 ítems, los cuales tratan de identificar cuáles son las causas de la satisfacción laboral o de su ausencia en los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación. Esta encuesta se focaliza en el Contenido del trabajo, Reconocimiento laboral, Motivación, Estabilidad laboral, Estrés, Relaciones interpersonales, Salario y remuneraciones, Promoción laboral. Fue validado por dos expertos de la Universidad Técnica de Ambato y posee en nivel de confiabilidad muy alta de 0,86 mediante el uso del alfa de Cronbach.

DATOS GENERALES.

a) De entre las opciones señale la correcta según corresponda al cargo que usted ocupa.

Tabla 13. Cargo

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|-----------------------|------------|------------|
| JEFE DEPARTAMENTAL | 2% | 5 |
| ANALISTA DISTRITAL | 3% | 10 |
| DOCENTE | 92% | 285 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS | 3% | 9 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 3. Cargo



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 2% de los servidores públicos encuestados poseen el cargo de jefes departamentales dentro de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación. El 3% de personas corresponde al grado ocupacional de servidores públicos tres, considerados como analistas distritales. El 92% de personas corresponde al cuerpo de docentes y el 3% restante se encuentra desarrollando sus actividades laborales en calidad de auxiliares de servicio.

Análisis: En función a los datos obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta, se evidencia que casi la mayoría de personas encuestadas pertenecen al área docente; por otra parte, un pequeño número de personas que participaron en la encuesta son auxiliares de servicio y personal administrativo.

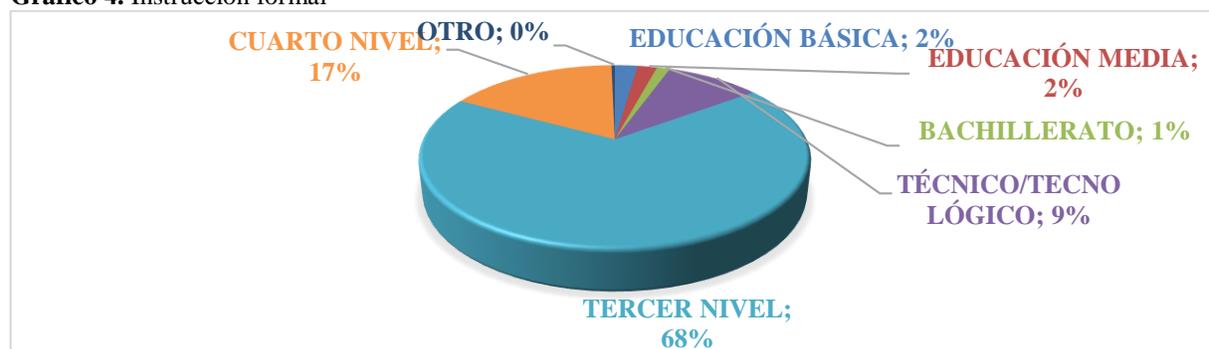
b) Señale su nivel más alto de instrucción formal

Tabla 14. Instrucción formal

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| EDUCACIÓN BÁSICA | 2% | 7 |
| EDUCACIÓN MEDIA | 2% | 6 |
| BACHILLERATO | 1% | 4 |
| TÉCNICO/TECNOLÓGICO | 9% | 29 |
| TERCER NIVEL | 68% | 210 |
| CUARTO NIVEL | 17% | 52 |
| OTRO | 0% | 1 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 4. Instrucción formal



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: En cuanto a instrucción formal, 2% de los trabajadores participes de esta investigación poseen un nivel de instrucción de educación básica y otro 2% tienen educación media. El 1% se encuentra como bachiller y el 9% se ubica como técnico o tecnólogo; el 68% de servidores se posesiona con título de tercer nivel, el 17% posee título de cuarto nivel.

Análisis: La gran mayoría de personas posee un título de nivel técnico o de tercer nivel, unos cuantos tienen título de cuarto nivel y muy pocas personas se ubican en niveles de bachillerato o niveles más bajos en cuanto a escolaridad. Lo cual, señala que las personas casi en su totalidad cuentan con un título de educación superior, dato alentador para mejorar el sistema educativo del Ecuador.

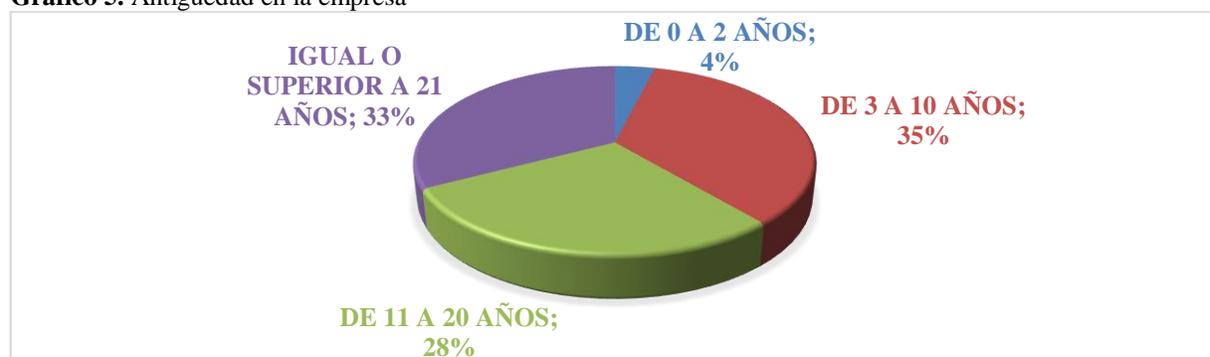
c) ¿Cuál es su antigüedad dentro de la empresa?

Tabla 15. Antigüedad en la empresa

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| DE 0 A 2 AÑOS | 4% | 12 |
| DE 3 A 10 AÑOS | 35% | 108 |
| DE 11 A 20 AÑOS | 28% | 88 |
| IGUAL O SUPERIOR A 21 AÑOS | 33% | 101 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 5. Antigüedad en la empresa



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 4% de personas trabajan para el Distrito de entre 0 y 2 años, el 35% de personas laboran de entre 3 y 10 años para el Ministerio de Educación, el 28% trabaja entre 11 a 20 años y el 33% final se encuentra entre 21 años o más trabajando en el Distrito.

Análisis: Después de analizar la información, se obtuvo que casi todos los trabajadores encuestados tienen una carrera laboral como servidor público y superan los 2 años de trabajo, lo cual evidencia que existe cierta estabilidad laboral en el Distrito.

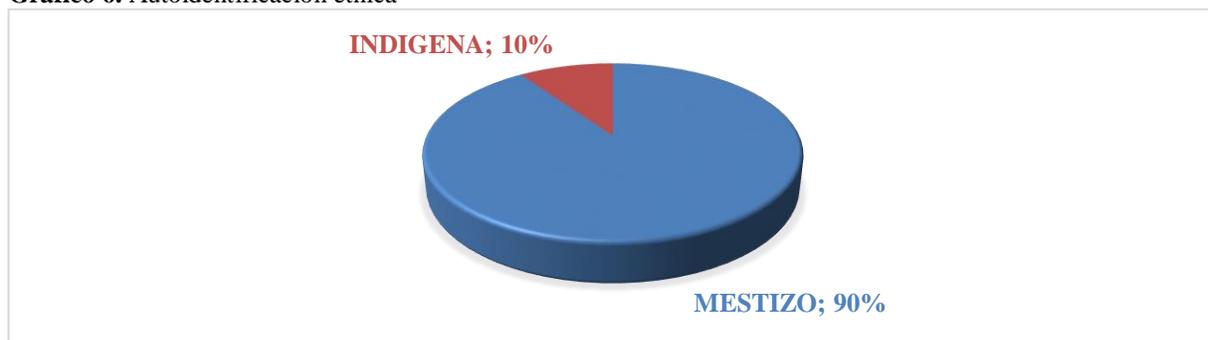
d) Autoidentificación étnica

Tabla 16. Autoidentificación étnica

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| MESTIZO | 90% | 279 |
| INDÍGENA | 10% | 30 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 6. Autoidentificación étnica



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 90% de personas que fueron encuestadas se autorientifican como mestizos y apenas el 10% de este muestreo se considera como indígena.

Análisis: Tras la aplicación del reactivo, se realizó el hallazgo de que casi todo el personal que trabaja en el distrito es hispano o mestizo, y escasamente un 10% de personas se consideran como indígenas, lo cual es preocupante, ya que, el Distrito de Educación de Pujilí – Saquisilí, está ubicado en dos cantones en los que existen varias comunidades indígenas, y deberían estar más involucrados en el proceso de enseñanza.

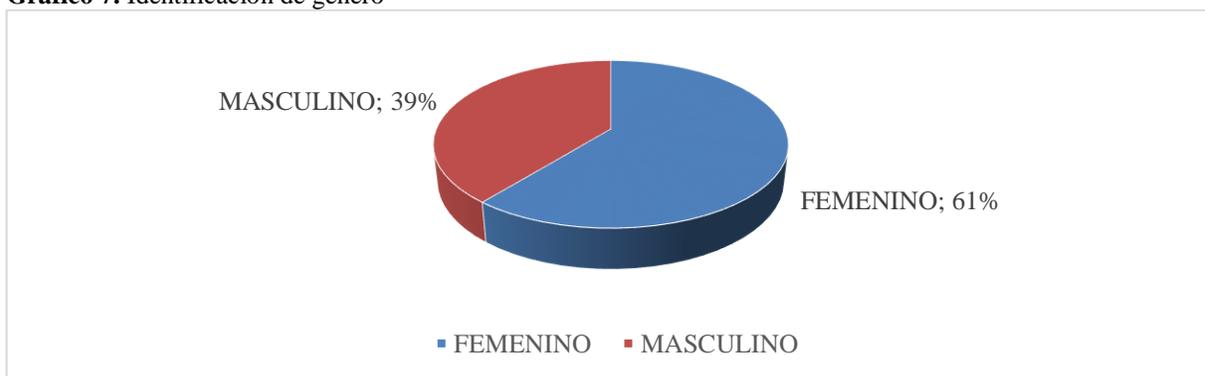
e) Señale el género con el cual usted se identifica

Tabla 17. Identificación de género

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| FEMENINO | 61% | 188 |
| MASCULINO | 39% | 121 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 7. Identificación de género



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 61% de los servidores encuestados son personas de género femenino y el 39% de personas se consideran de género masculino.

Análisis: Una gran parte de individuos encuestados son de género femenino y otro grupo menor de género masculino, lo cual evidencia la equidad de género y la inclusión de las mujeres en el trabajo.

VARIABLE INDEPENDIENTE: RIESGOS PSICOSOCIALES.

PRIMERA DIMENSIÓN: CARGA Y RITMO DE TRABAJO.

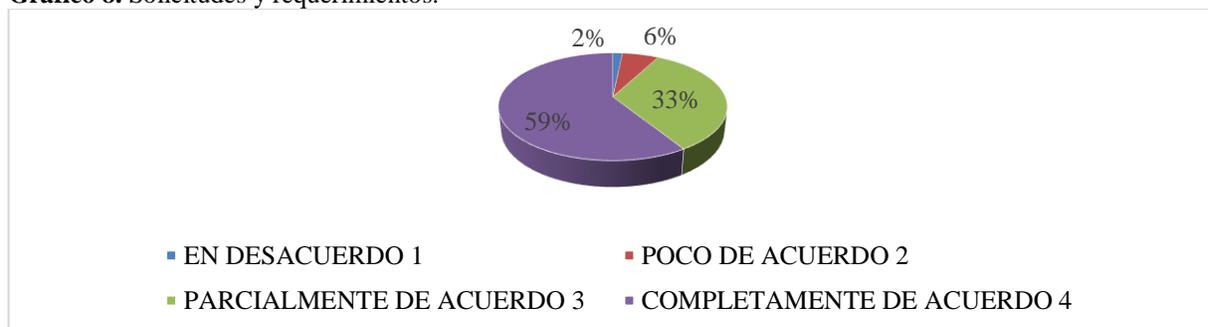
1. ¿Pienso que son aceptables los requerimientos y solicitudes que me exigen otras personas (usuarios internos y externos, clientes, compañeros de trabajo)?

Tabla 18. Solicitudes y requerimientos.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 2% | 5 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 6% | 19 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 33% | 103 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 59% | 182 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 8. Solicitudes y requerimientos.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 2% de la muestra encuestada, menciona que se encuentra en desacuerdo con las solicitudes y requerimientos que les piden otras personas en el trabajo; el 6% del personal se manifiesta poco de acuerdo, el 33% está parcialmente de acuerdo; y, finalmente, el 59% de los encuestados expresa que se encuentra completamente de acuerdo con dichas solicitudes.

Análisis: En concordancia con los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta para identificar los riesgos psicosociales en las empresas y organizaciones públicas y privadas, implementado por el Ministerio del Trabajo, aplicado a 309 servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, se evidencia que la gran mayoría se encuentra de acuerdo con las solicitudes y requerimientos que son planteados por otras personas.

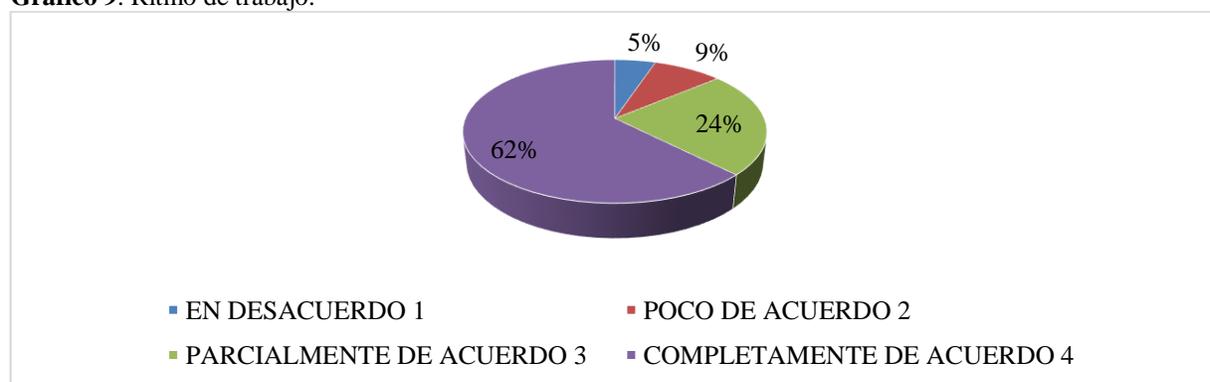
2. ¿Se me permite decidir el ritmo de trabajo de mis funciones laborales?

Tabla 19. Ritmo de trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 16 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 9% | 27 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 24% | 73 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 62% | 193 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 9. Ritmo de trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De conformidad con las opciones elegidas por cada participante en la presente investigación, se evidenció que el 5% de las personas encuestadas, se encuentran en desacuerdo con el ritmo de trabajo en el desarrollo de sus actividades; el 9% de los servidores encuestados señalan que están poco de acuerdo, y el 24% menciona que se encuentra parcialmente de acuerdo; por otro lado, el 62% restante de la muestra encuestada dice que se encuentra completamente de acuerdo con su ritmo de trabajo.

Análisis: En función a los datos de la presente investigación, se puede constatar que la gran mayoría de la muestra de servidores públicos encuestados se encuentra de acuerdo con la acepción de que son los empleados quienes se imponen su ritmo de trabajo para realizar sus actividades laborales, sin embargo, se podría mejorar este criterio, hasta que todas las personas encuestadas coincidan con su aceptación a la presente interrogante.

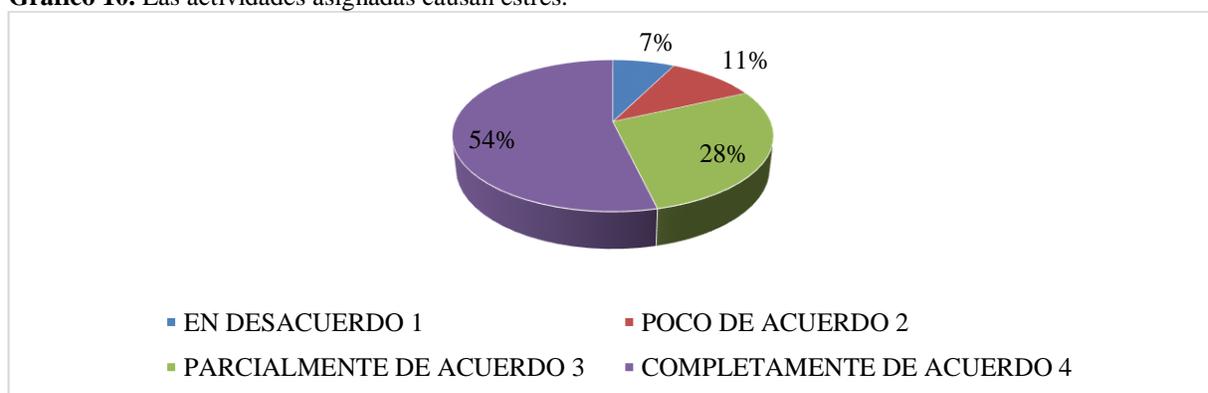
3. ¿Las responsabilidades y actividades que me fueron encomendadas no me causan estrés?

Tabla 20. Las actividades asignadas causan estrés.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 23 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 11% | 33 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 28% | 87 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 54% | 166 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 10. Las actividades asignadas causan estrés.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 7% de los servidores encuestados, se encuentran en desacuerdo con que las actividades y responsabilidades que les fueron asignadas en su trabajo no les provocan estrés; el 11% de los señores encuestados afirman que están poco de acuerdo con esta acepción, y el 28% sugiere que se encuentra parcialmente de acuerdo; a diferencia del 54% restante de la muestra encuestada quienes señalan que se encuentra completamente de acuerdo, con la teoría de que las actividades asignadas no son causantes de estrés.

Análisis: Se puede confirmar que un poco más de la mitad de la muestra de personas encuestadas coinciden en que las actividades laborales no son causantes de estrés; sin embargo, el porcentaje restante, señalan que se encuentran parcialmente o poco de acuerdo con este criterio.

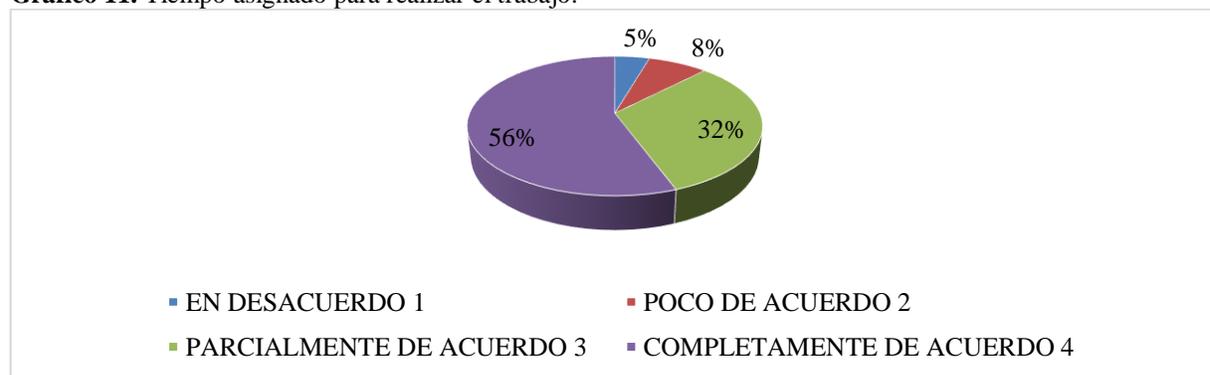
4. ¿Para desarrollar mi trabajo, poseo el tiempo suficiente para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas?

Tabla 21. Tiempo asignado para realizar el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 14 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 8% | 24 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 32% | 99 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 56% | 172 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 11. Tiempo asignado para realizar el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 5% de la muestra, están en desacuerdo con la teoría de que tienen el suficiente tiempo para realizar todas sus actividades laborales en su jornada de trabajo, y el 8% están poco de acuerdo; por otro lado, el 32% expresa que se encuentran parcialmente de acuerdo, y el 56% de la muestra encuestada dice que se encuentra completamente de acuerdo con que el tiempo asignado para realizar su trabajo es suficiente.

Análisis: Se puede asegurar que un estimado superior a la mitad de la muestra encuestada dice estar completamente de acuerdo con el tiempo que les asignan para realizar su trabajo; aunque, la diferencia restante de servidores públicos encuestados expresa su inconformidad al no estar completamente de acuerdo con el tiempo asignado para realizar su trabajo.

SEGUNDA DIMENSIÓN: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

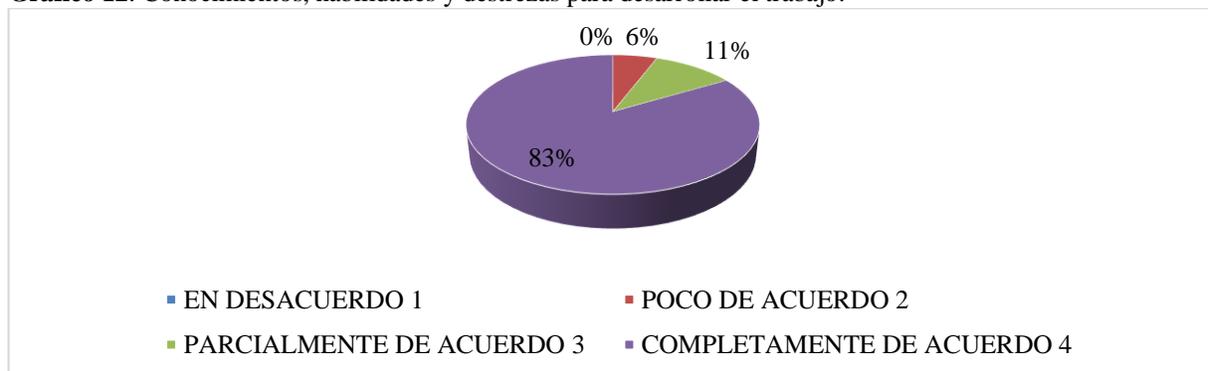
5. ¿Pienso que poseo los conocimientos, destrezas y habilidades suficientes para desarrollar bien el trabajo para el cual fui contratado?

Tabla 22. Conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 0% | 0 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 6% | 18 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 11% | 33 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 83% | 258 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 12. Conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: En coherencia con las respuestas seleccionadas en cada una de las encuestas planteadas al personal del Distrito 05D04, se encontró que ninguna persona está en desacuerdo con la presunción de que los servidores públicos tienen los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar su trabajo, por otro lado, el 6% están poco de acuerdo; y el 11% se encuentran parcialmente de acuerdo; a diferencia del 83% restante que dice estar completamente de acuerdo con su perfil y actividades laborales.

Análisis: Por medio de los datos adquiridos, se descubrió que un mínimo porcentaje de personas consideran que su perfil no es concordante con las actividades de trabajo; sin embargo, la gran mayoría de empleados siente que su perfil está acorde a sus actividades laborales.

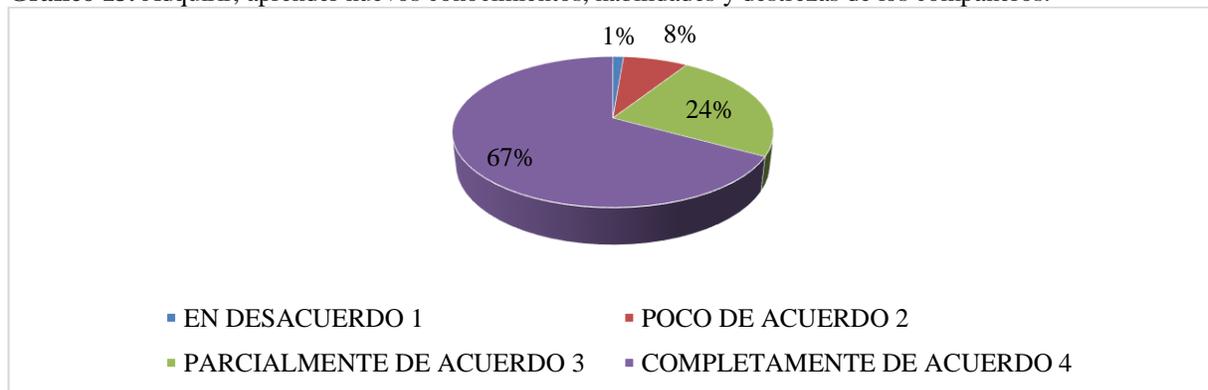
6. ¿En el trabajo adquiero y aprendo nuevas destrezas, habilidades y conocimientos de mis compañeros o superiores?

Tabla 23. Adquirir, aprender nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de los compañeros.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 1% | 4 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 8% | 24 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 24% | 74 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 67% | 207 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 13. Adquirir, aprender nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de los compañeros.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 1% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con que su trabajo les permite aprender y adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de sus compañeros de trabajo, y el 8% están poco de acuerdo; el 24% dice estar parcialmente de acuerdo, y el 67% de la muestra restante expresa estar completamente de acuerdo con la conjetura de que pueden aprender de sus compañeros.

Análisis: Se descubrió que son pocas las personas que piensan que no pueden aprender de sus compañeros de trabajo, a diferencia de una gran mayoría de personas que consideran que si es posible adquirir y aprender nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de sus compañeros de trabajo.

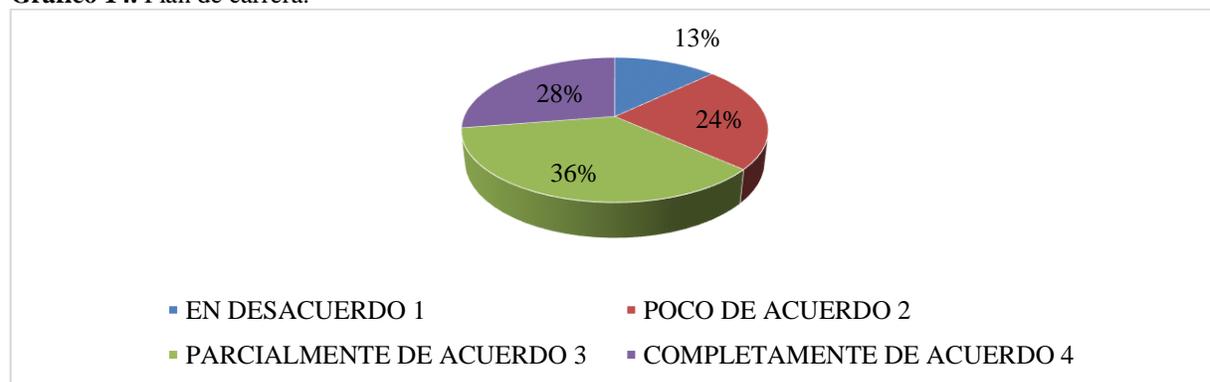
7. ¿En mi trabajo, para el desarrollo de mis habilidades, conocimientos y destrezas se cuenta con un entrenamiento, capacitación o plan de carrera?

Tabla 24. Plan de carrera.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 13% | 40 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 24% | 73 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 36% | 111 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 28% | 85 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 14. Plan de carrera.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 13% de las personas que fueron encuestadas, están en desacuerdo con que su lugar de trabajo se cuenta con entrenamiento, capacitación o un plan de carrera, para el desarrollo de sus habilidades y destrezas; el 36% están poco de acuerdo con esta afirmación; el 28% dice estar parcialmente de acuerdo, y el 28% restante puntúa estar completamente de acuerdo con que su trabajo cuenta con un plan de carrera.

Análisis: Se logró demostrar que al hablar de un plan de carrera en el Ministerio de Educación, existe una gran variedad de opiniones, ya que, los porcentajes de respuesta se encuentran distribuidos casi en forma equitativa; la diferenciación que cabe señalar es, un mínimo porcentaje de personas que están completamente de acuerdo al pensar que existe un plan de carrera en el Ministerio.

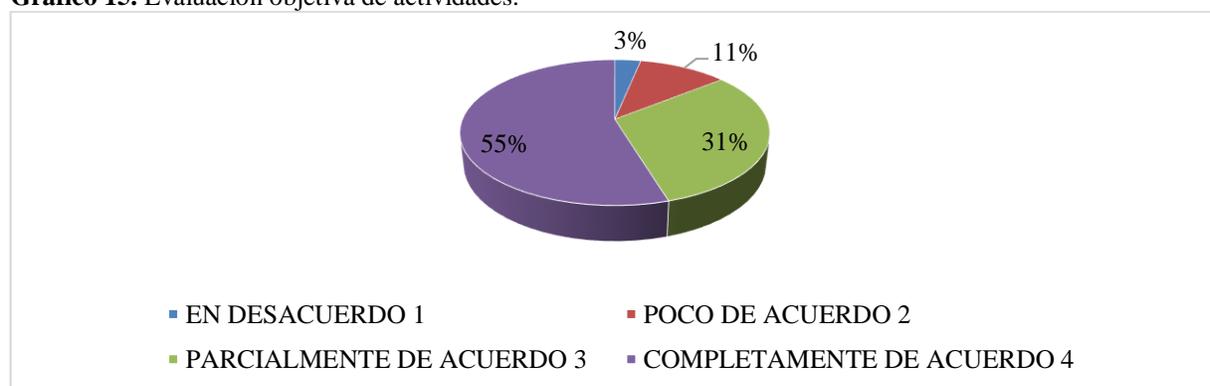
8. ¿En mi trabajo, la evaluación de desempeño que se realiza es objetiva y periódica?

Tabla 25. Evaluación objetiva de actividades.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 3% | 10 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 11% | 34 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 31% | 96 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 55% | 169 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 15. Evaluación objetiva de actividades.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 3% de la muestra encuestada, están en desacuerdo con que en su trabajo se evalúa objetiva y periódicamente sus actividades laborales; el 11% están poco de acuerdo con esta versión; el 31% enfatiza el estar parcialmente de acuerdo, y el 55% restante valora estar completamente de acuerdo con la evaluación de desempeño efectuada en su trabajo.

Análisis: Enfatizando lo anterior, se descubrió que, un poco más de la mitad de personas encuestadas piensan que la evaluación de desempeño implementada por el Ministerio de Educación es la adecuada; sin embargo, los demás piensan que la evaluación de desempeño no es la propicia.

TERCERA DIMENSIÓN: LIDERAZGO

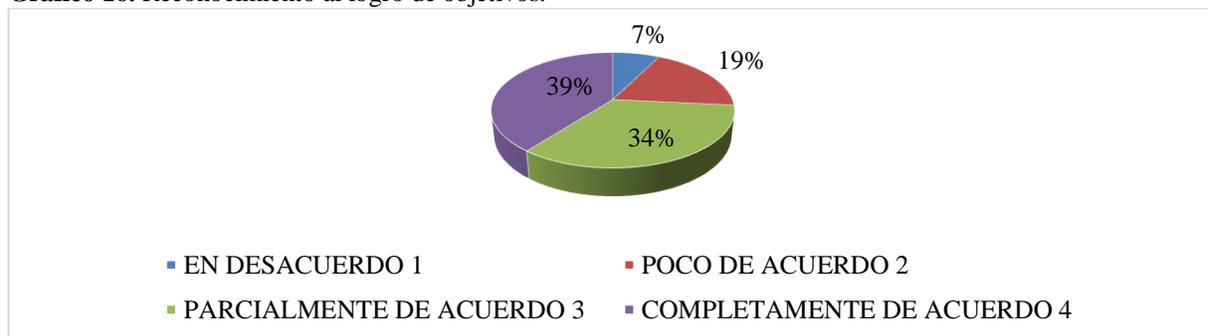
9. ¿En el trabajo se da crédito y reconocimiento a los empleados que logran sus objetivos o realizan un buen trabajo?

Tabla 26. Reconocimiento al logro de objetivos.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 23 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 19% | 59 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 34% | 105 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 39% | 122 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 16. Reconocimiento al logro de objetivos.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 7% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con la creencia de que en su trabajo se reconoce y se da crédito a las personas que realizan un buen trabajo o logran sus objetivos, el 19% están poco de acuerdo con esta tesis; el 34% señala que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 39% restante dice estar completamente de acuerdo con el reconocimiento y crédito por realizar un buen trabajo.

Análisis: Tomando como punto de referencia lo anterior, se puede decir que, las opiniones vertidas por los participantes en esta encuesta están muy bien distribuidas. Cabe rescatar que, se denotaron dos puntos opuestos, los cuales son, un menor número de personas que están en desacuerdo con el reconocimiento de su trabajo, y un cuarto punto diferenciador, que dicen estar completamente de acuerdo con el reconocimiento laboral.

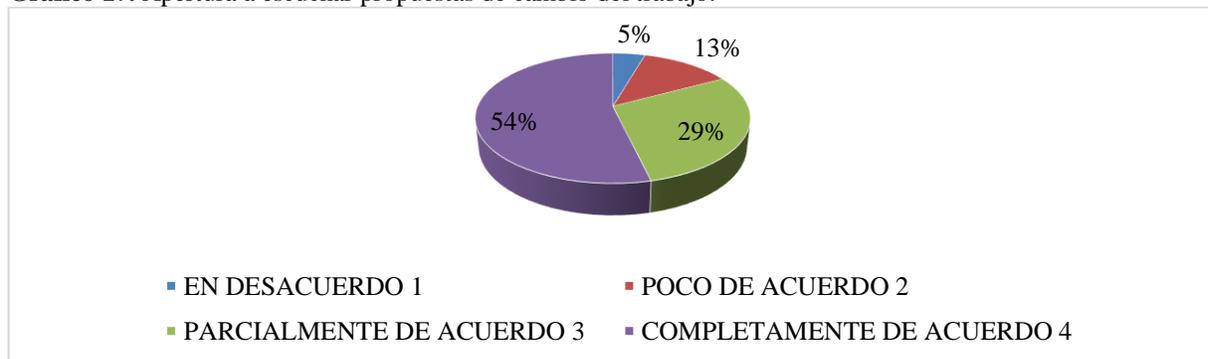
10. ¿En mi trabajo, mi superior inmediato tiene la apertura de escuchar propuestas de cambio e iniciativas en el trabajo?

Tabla 27. Apertura a escuchar propuestas de cambio del trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 14 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 13% | 39 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 29% | 90 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 54% | 166 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 17. Apertura a escuchar propuestas de cambio del trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 5% de los encuestados, están en desacuerdo con la afirmación de que su inmediato superior está dispuesto a atender propuestas de cambio en el trabajo, el 13% están poco de acuerdo con esta acepción; el 29% señala que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 54% restante dice estar completamente de acuerdo con la apertura de sus jefes a escuchar propuestas de cambio laboral

Análisis: Se puede mencionar que, en función a las respuestas, existe un número superior de personas que se encuentran completamente de acuerdo con la acepción de que su jefe escucha propuestas de cambio en el trabajo. Un porcentaje mínimo de personas dicen estar en desacuerdo y suponen que su inmediato superior no presta oídos para realizar cambios en los trabajos.

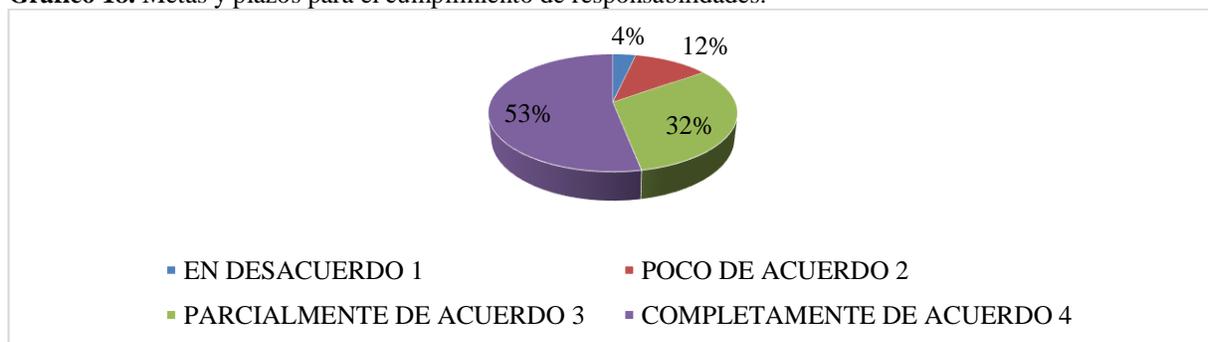
11. ¿En mi trabajo, mi superior inmediato establece plazos claros y factibles, metas y objetivos para el cumplimiento de mis responsabilidades?

Tabla 28. Metas y plazos para el cumplimiento de responsabilidades

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 4% | 11 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 12% | 36 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 32% | 98 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 53% | 164 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 18. Metas y plazos para el cumplimiento de responsabilidades.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 4% de los encuestados, están en desacuerdo con la aseerción de que su inmediato superior establece plazos claros y factibles, metas y objetivos para el cumplimiento de mis responsabilidades. El 12% está poco de acuerdo con esta afirmación; el 32% señala que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 53% restante dice estar completamente de acuerdo con dicha afirmación.

Análisis: Un poco más de la mitad de las personas encuestadas dicen estar completamente de acuerdo con las metas planteadas por sus jefes son factibles. Por otro lado, cabe señalar el otro punto, en donde un porcentaje mínimo de personas están en desacuerdo en esta teoría.

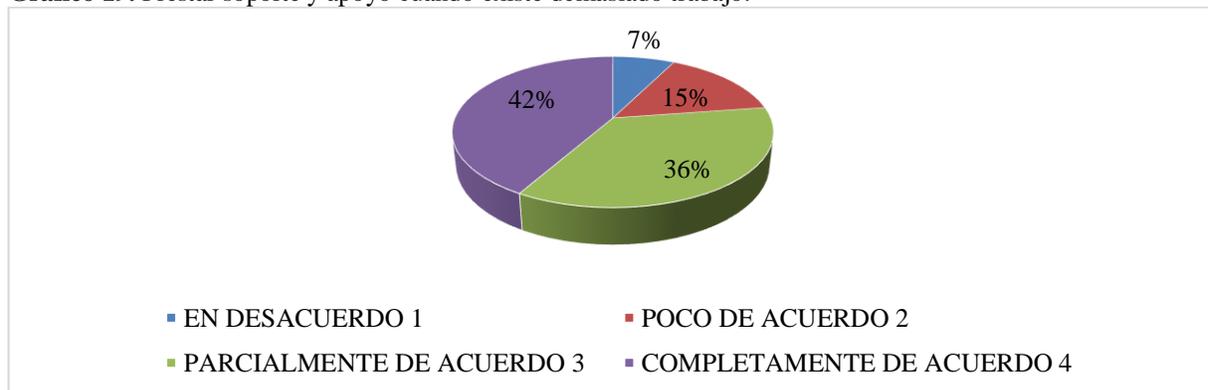
12. ¿En mi espacio de trabajo, mi jefe interviene, me brinda apoyo, soporte y se conduce cuando tengo demasiado trabajo que desarrollar?

Tabla 29. Prestar soporte y apoyo cuando existe demasiado trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 23 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 15% | 47 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 36% | 110 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 42% | 129 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 19. Prestar soporte y apoyo cuando existe demasiado trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 7% de los encuestados, están en desacuerdo con la manifestación de que su superior interviene y brinda apoyo cuando los empleados tienen demasiado trabajo. El 15% está poco de acuerdo con esta versión; el 36% señala que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 42% restante dice estar completamente de acuerdo con esta aseveración.

Análisis: En conjunto con lo anteriormente señalado, se llegó a la conclusión de que, una parte mínima de personas sienten que no existe apoyo por parte de sus jefes, y la gran mayoría considera que, se sienten completamente de acuerdo con que existe apoyo, soporte y preocupación por parte de su jefe, al realizar su trabajo.

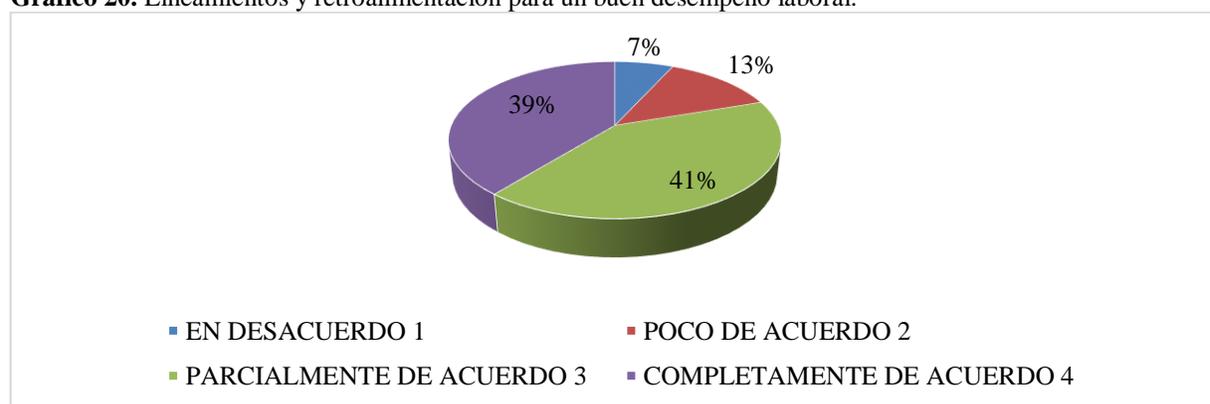
13. ¿Los lineamientos y retroalimentación socializados por mi jefe inmediato, son los suficientes para el desempeño adecuado de mi trabajo?

Tabla 30. Lineamientos y retroalimentación para un buen desempeño laboral

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 21 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 13% | 40 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 41% | 127 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 39% | 121 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 20. Lineamientos y retroalimentación para un buen desempeño laboral.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 7% de los encuestados, están en desacuerdo con que su superior inmediato les otorga a sus trabajadores lineamientos y retroalimentación suficientes para el desempeño de su trabajo. El 13% está poco de acuerdo con esto; el 41% dice que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 39% restante afirma estar completamente de acuerdo con esta creencia.

Análisis: Una parte significativa de empleados tienen la percepción de que sus jefes o inmediatos superiores les otorgan los lineamientos y respectivas retroalimentaciones para que hagan bien su trabajo. Por otro lado, una parte pequeña de servidores públicos refiere que está en desacuerdo con esta teoría.

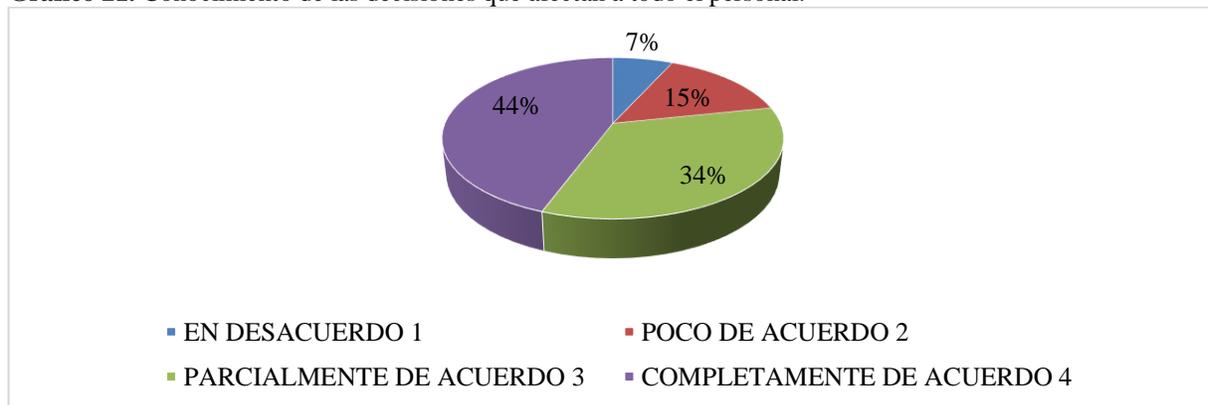
14. ¿En mi trabajo, mi superior inmediato eleva a consideración de su equipo de trabajo, las decisiones que les pueden afectar a todos?

Tabla 31. Conocimiento de las decisiones que afectan a todo el personal.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 21 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 15% | 46 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 34% | 105 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 44% | 137 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 21. Conocimiento de las decisiones que afectan a todo el personal.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 7% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con que su jefe inmediato les pone en consideración, las decisiones que pueden afectar a todos. El 15% está poco de acuerdo con esta teoría; el 34% dice que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 44% restante cree que está completamente de acuerdo con que su inmediato superior pone en conocimiento de las decisiones que afectan a todo el personal.

Análisis: En correspondencia a lo anteriormente dicho, se concluyó que, una parte significativa de empleados tienen la percepción de que sus jefes o inmediatos superiores les otorgan los lineamientos y respectivas retroalimentaciones para que hagan bien su trabajo. Por otro lado, una parte pequeña de servidores públicos refiere que está en desacuerdo con esta teoría.

CUARTA DIMENSIÓN: MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

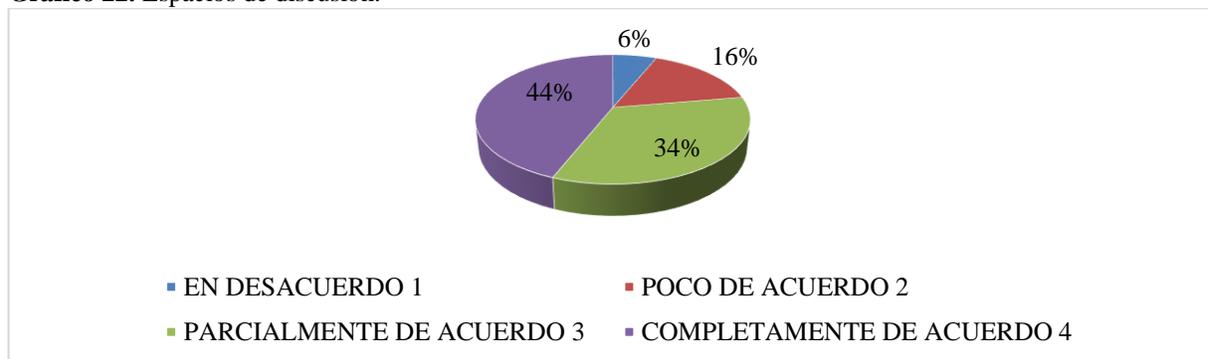
15. ¿En mi lugar de trabajo existen espacios adecuados de discusión para debatir abiertamente los problemas frecuentes y divergencias de opinión?

Tabla 32. Espacios de discusión.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 6% | 19 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 16% | 50 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 34% | 104 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 44% | 136 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 22. Espacios de discusión.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De acuerdo con la información obtenida, se descubrió que el 6% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con que en su trabajo existen espacios adecuados para la discusión, debate y diferencias de opinión. El 16% está poco de acuerdo con esta suposición; el 34% dice que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 44% restante está completamente de acuerdo con que existen espacios adecuados de discusión.

Análisis: En función a los porcentajes expuestos, se probó que, existe personas que están desacuerdo con que existen espacios propicios para la resolución de problemas; por otro lado, una parte menor a la mitad de encuestados señala que están completamente de acuerdo con que si existen estos espacios de discusión.

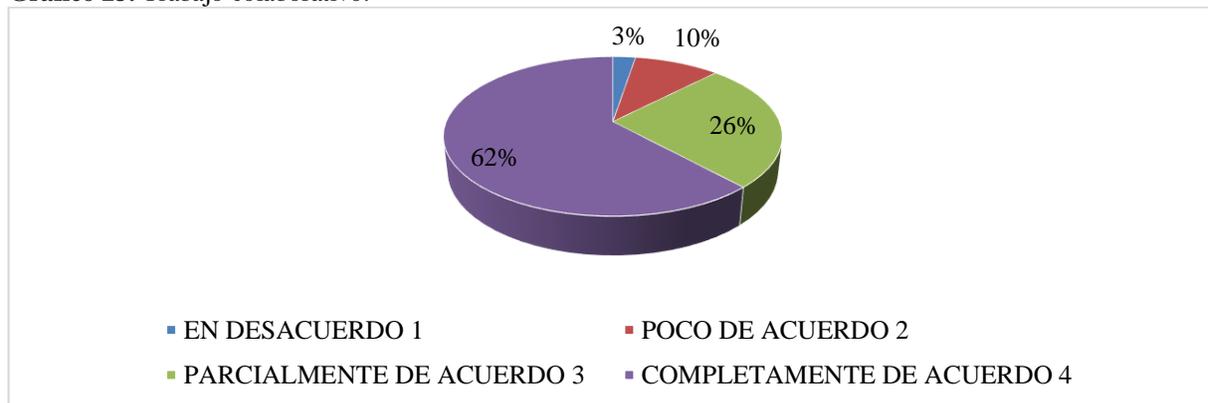
16. ¿En mi trabajo, se me permite realizar mis actividades con la colaboración de mis compañeros de trabajo, o a su vez, otras áreas?

Tabla 33. Trabajo colaborativo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 3% | 8 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 10% | 30 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 26% | 80 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 62% | 191 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 23. Trabajo colaborativo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 3% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con que, les es permitido realizar su trabajo con colaboración otros empleados. El 10% está poco de acuerdo con esta hipótesis; el 26% dice que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 62% restante está completamente de acuerdo con que existen colaboración entre compañeros para el desarrollo del trabajo.

Análisis: Un grupo mayoritario de personas están completamente de acuerdo en que existe colaboración para el desarrollo del trabajo; sin embargo, una cantidad inferior de servidores públicos refieren a que, están en desacuerdo en que haya colaboración entre compañeros de trabajo.

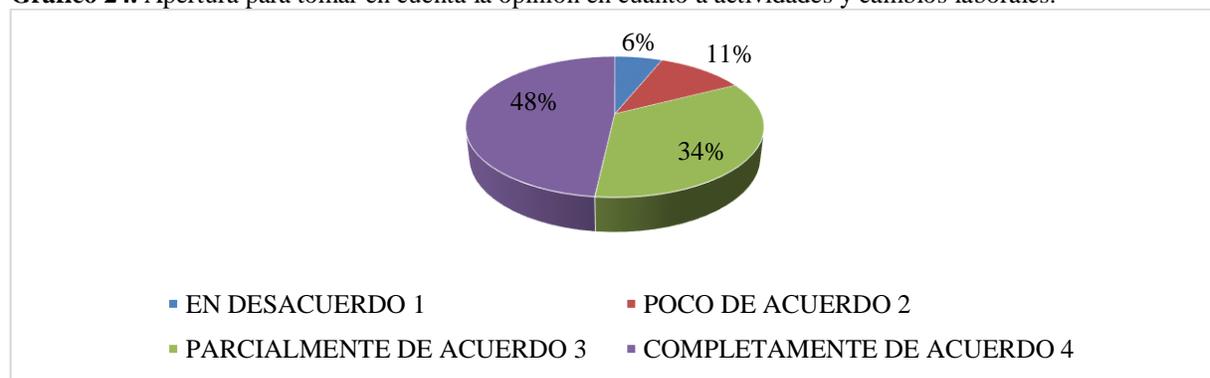
17. ¿Para el cambio de mis actividades, mi opinión tiene importancia y es tomada en cuenta con respecto a fechas de su cumplimiento?

Tabla 34. Apertura para tomar en cuenta la opinión en cuanto a actividades y cambios laborales.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 6% | 19 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 11% | 35 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 34% | 106 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 48% | 149 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 24. Apertura para tomar en cuenta la opinión en cuanto a actividades y cambios laborales.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 6% de los encuestados, están en desacuerdo con que, su opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas para el cumplimiento de sus actividades o para cambio en sus funciones. El 11% está poco de acuerdo con esta conjetura; el 34% dice que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 48% restante confirma el estar completamente de acuerdo con esta teoría.

Análisis: Un grupo importante de colaboradores de la empresa están completamente de acuerdo al sentir que su opinión es tomada en cuenta con respecto a la toma de decisiones para el cumplimiento de actividades o, a su vez, para el cambio de funciones. Por otra parte, un pequeño número de participantes consideran que sus opiniones no son tomadas en cuenta al momento de designar fechas para el cumplimiento de actividades, o cuando sus funciones son cambiadas.

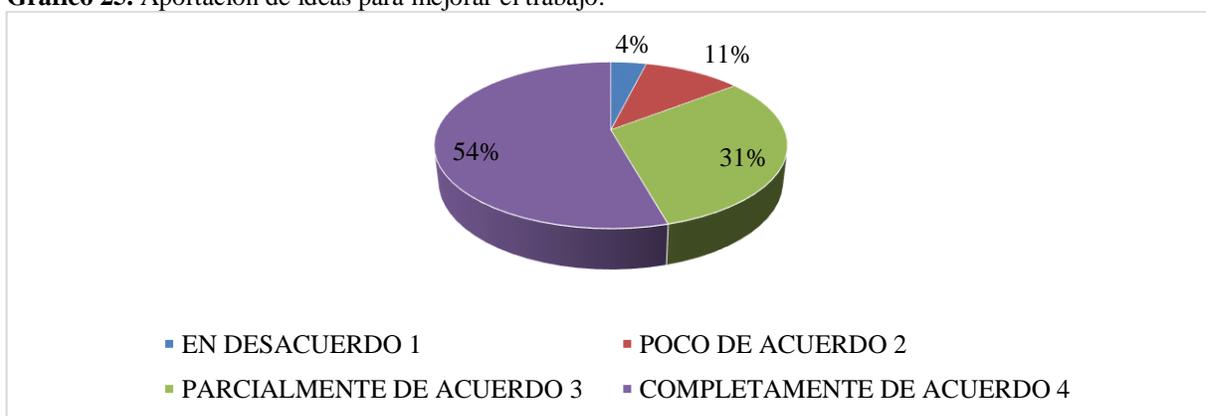
18. ¿Para mejorar las actividades y la organización del trabajo, se me permite aportar con ideas?

Tabla 35. Aportación de ideas para mejorar el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 4% | 12 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 11% | 33 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 31% | 96 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 54% | 168 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 25. Aportación de ideas para mejorar el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 4% de los encuestados, están en desacuerdo con que, les es permitido el contribuir con sus opiniones para mejorar los procesos y la organización del trabajo. El 11% está poco de acuerdo con esta suposición; el 31% dice que se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 54% restante dice estar completamente de acuerdo con que su opinión si es tomada en cuenta para mejorar las actividades de la institución.

Análisis: En concordancia con el párrafo anterior, se encontró que, existe un pequeño grupo de personas están en desacuerdo con la teoría de que pueden aportar con ideas para mejorar su trabajo. Por otro lado, un grupo considerable de personas piensan que su opinión si es tomada en cuenta para mejorar las funciones que ellos desarrollan, a la vez, les es permitido mejorar su trabajo.

QUINTA DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

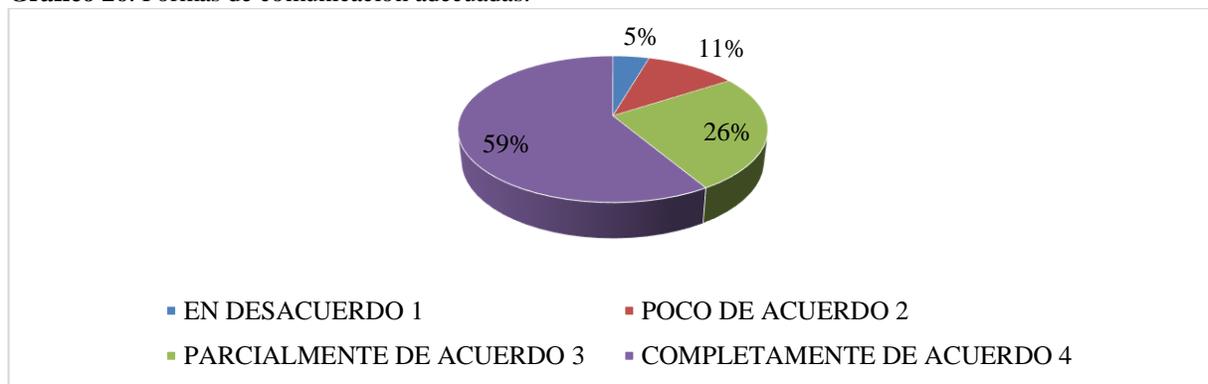
19. ¿Pienso que en mi trabajo las formas de comunicación son accesibles, adecuados y de fácil comprensión?

Tabla 36. Formas de comunicación adecuadas.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 14 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 11% | 35 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 26% | 79 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 59% | 181 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 26. Formas de comunicación adecuadas.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Gracias a los datos obtenidos, se entiende que el 5% de las personas encuestadas, están en desacuerdo al considerar que las formas de comunicación en su lugar de trabajo son las adecuados, accesibles y comprensibles. El 11% está poco de acuerdo con esta postulado; el 26% se encuentra parcialmente de acuerdo, y el 59% restante está completamente de acuerdo con que la comunicación existente en su lugar de trabajo es la propicia.

Análisis: De acuerdo con lo expuesto, un gran número de personas siente que su trabajo posee canales de comunicación adecuados, y que la información existente es fluida. Sin embargo, un grupo de personas minoritario dice que está en desacuerdo y señala que la comunicación en su lugar de trabajo es inexistente.

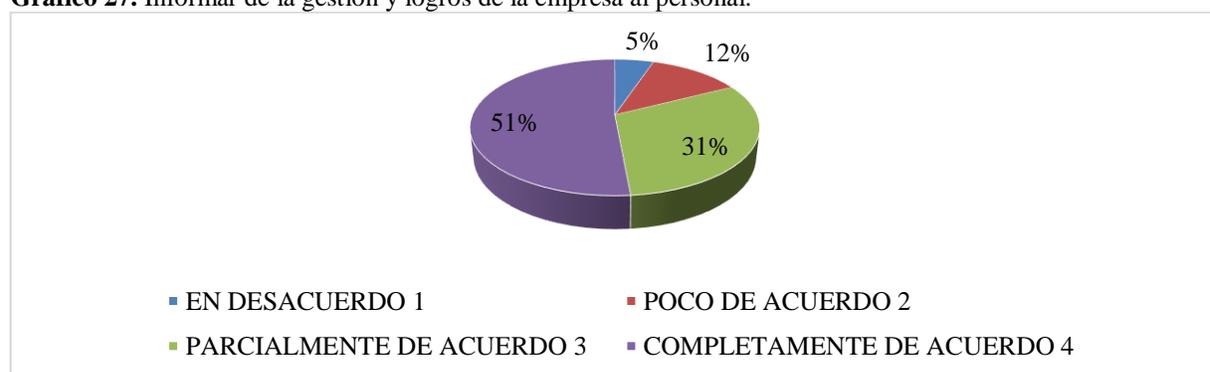
20. ¿En mi lugar de trabajo se informa periódicamente sobre la gestión y logros de la institución a todos los empleados y servidores?

Tabla 37. Informar de la gestión y logros de la empresa al personal.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 16 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 12% | 38 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 31% | 96 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 51% | 159 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 27. Informar de la gestión y logros de la empresa al personal.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De acuerdo con la investigación planteada, el 5% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con que en su trabajo se informa normalmente de la gestión y los logros alcanzados por la institución educativa a todos los servidores públicos. El 12% está poco de acuerdo con esta premisa; el 31% se dice estar parcialmente de acuerdo, y el 51% restante está completamente de acuerdo con que en su lugar de trabajo se informa oportunamente de la buena gestión y logros alcanzados.

Análisis: Un grupo pequeño de empleados siente que no existe información con respecto a la gestión y logros alcanzados. Al contrario, un porcentaje un poco superior a la mitad de los encuestados dice estar completamente de acuerdo con que en su institución educativa existe información fluida de la gestión realizada y de los objetivos alcanzados.

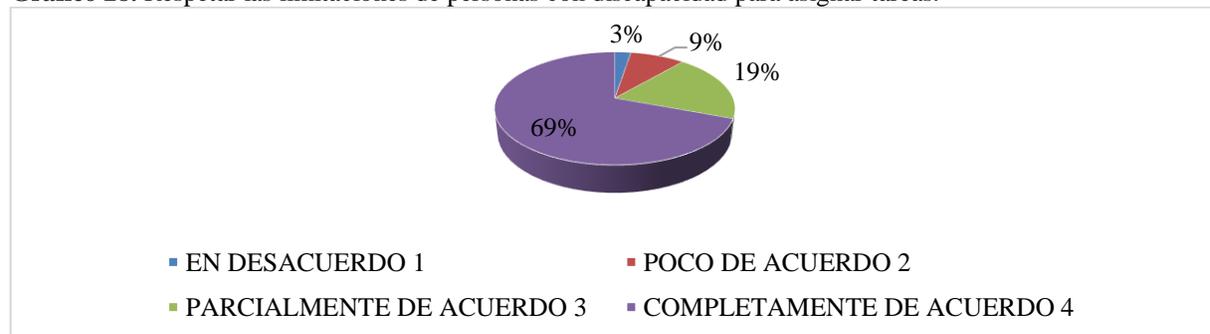
21. ¿En mi trabajo, al momento de asignar responsabilidades, se respeta y se toma en cuenta las limitaciones que las personas con discapacidad poseen?

Tabla 38. Respetar las limitaciones de personas con discapacidad para asignar tareas.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 3% | 8 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 9% | 27 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 19% | 60 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 69% | 214 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 28. Respetar las limitaciones de personas con discapacidad para asignar tareas.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 3% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con que en su lugar de trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones que poseen las personas con discapacidad para la asignación de actividades. El 9% está poco de acuerdo con esta teoría; el 19% se dice estar parcialmente de acuerdo, y el 69% restante está completamente de acuerdo con que en su lugar de trabajo existe inclusión en todas sus formas para las personas que poseen discapacidad.

Análisis: Un número considerable de servidores públicos pueden dar testimonio de que en las instituciones educativas donde trabajan existe sensibilización e inclusión con respecto a las personas con discapacidad. Por otra parte, un número mínimo de personas señalan que en su lugar de trabajo no existe inclusión de las personas con discapacidad y que se asignan tareas y responsabilidades sin tomar en cuenta sus posibles limitaciones.

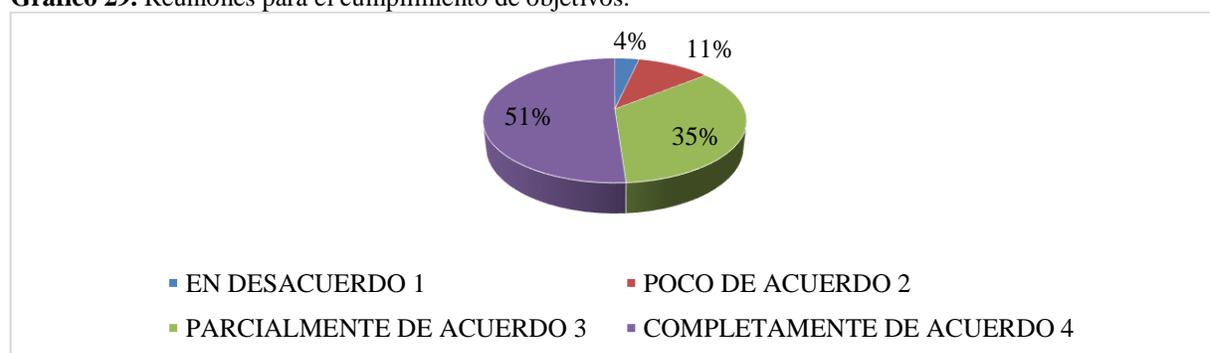
22. ¿En mi espacio de trabajo realizamos reuniones suficientes y significantes para alcanzar los objetivos organizacionales?

Tabla 39. Reuniones para el cumplimiento de objetivos.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 4% | 11 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 11% | 33 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 35% | 107 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 51% | 158 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 29. Reuniones para el cumplimiento de objetivos.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 4% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con que en su lugar de trabajo se realizan reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos. El 11% está poco de acuerdo con este supuesto; el 35% se dice estar parcialmente de acuerdo, y el 51% restante está completamente de acuerdo con que las reuniones de trabajo son las adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Análisis: Un pequeño número de personas perciben que las reuniones de trabajo planteadas en sus instituciones no son suficientes para socializar los objetivos y para trazar metas para alcanzarlos. Por su parte, la mitad de los colaboradores dicen que las reuniones de trabajo son suficientes para conocer sus objetivos organizacionales y para alcanzarlos.

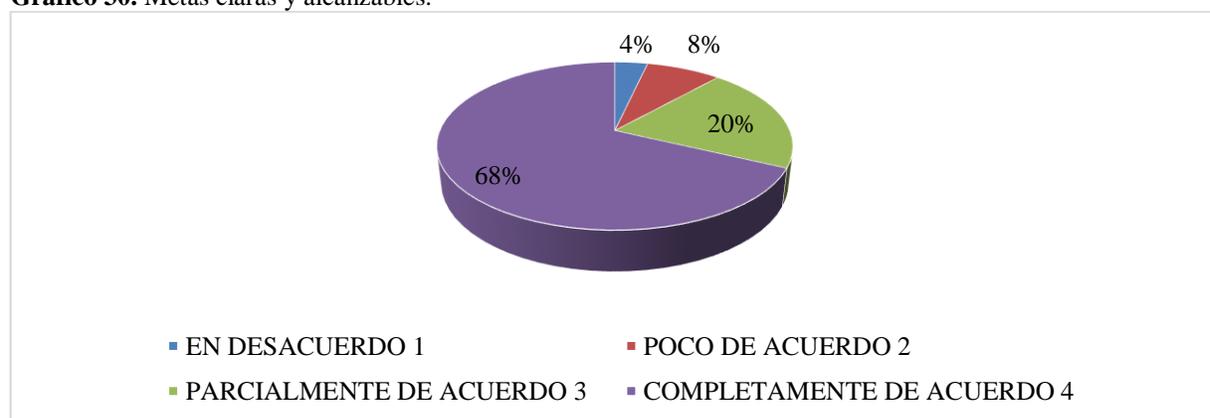
23. ¿Las metas y objetivos institucionales son claros y alcanzables?

Tabla 40. Metas claras y alcanzables

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 4% | 11 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 8% | 25 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 20% | 63 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 68% | 210 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 30. Metas claras y alcanzables.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 4% de las personas sujetas a investigación, están en desacuerdo con que las metas y objetivos institucionales son claros y alcanzables. El 8% está poco de acuerdo con esta teoría; el 20% de las personas dicen estar parcialmente de acuerdo, y el 68% de los encuestados están completamente de acuerdo al coincidir en que las metas y objetivos organizacionales de sus instituciones son claras y alcanzables.

Análisis: Se concreta que un número muy importante de personas concuerdan con que las metas y objetivos organizacionales son claros y alcanzables. Sin embargo, se puede evidenciar que un número menor de personas no conocen las metas y objetivos trazados por la institución educativa, lo cual dificulta el alcanzarlos.

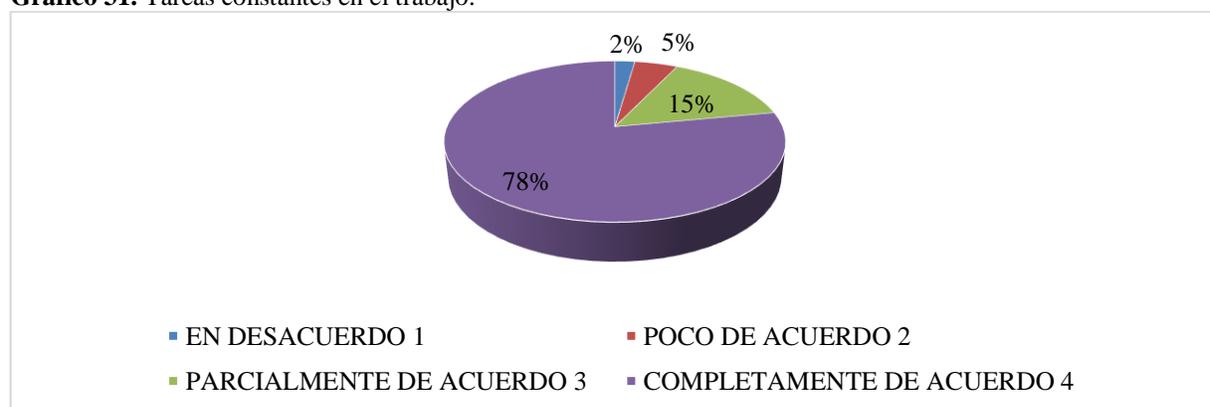
24. ¿En mi jornada laboral y lugar de trabajo, siempre dispongo de actividades a realizar?

Tabla 41. Tareas constantes en el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 2% | 7 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 5% | 15 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 15% | 46 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 78% | 241 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 31. Tareas constantes en el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 2% de las personas encuestadas, están en desacuerdo con que todos los días disponen tareas y actividades que realizar en su jornada de trabajo. El 5% está poco de acuerdo con esta acepción; el 15% están parcialmente de acuerdo, y un muy importante el 78% de los encuestados están completamente de acuerdo al decir que siempre tienen funciones que realizar en su trabajo.

Análisis: De acuerdo con lo anteriormente señalado, se halló que una gran mayoría de personas admiten estar completamente de acuerdo con que siempre tienen actividades que realizar en su jornada de trabajo. Por otro lado, un porcentaje inferior de personas señala que no posee actividades constantes que realizar en su puesto de trabajo.

SEXTA DIMENSIÓN: RECUPERACIÓN

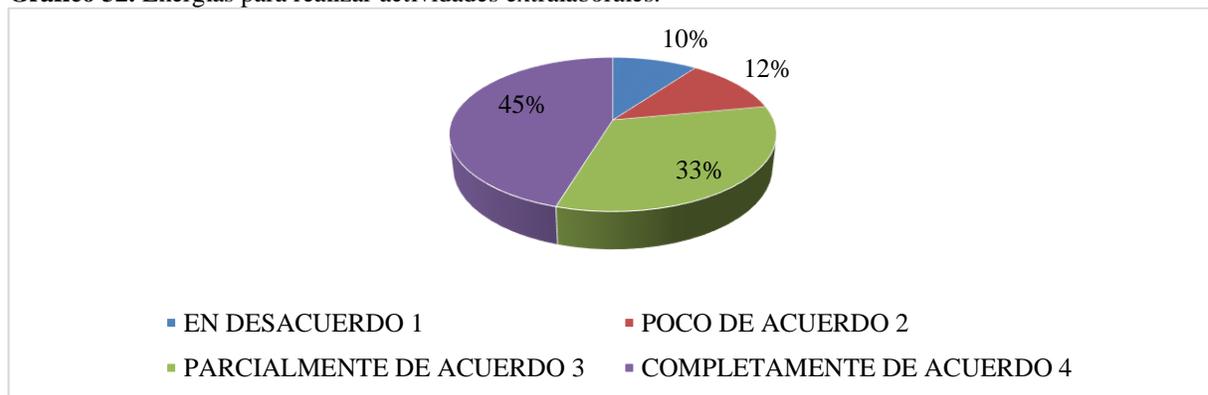
25. ¿Al concluir mi trabajo, poseo la suficiente energía como para desarrollar otras actividades?

Tabla 42. Energías para realizar actividades extralaborales.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 10% | 31 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 12% | 37 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 33% | 101 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 45% | 140 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 32. Energías para realizar actividades extralaborales.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 10% de los sujetos encuestados, están en desacuerdo con que después de su trabajo aún tienen la suficiente energía como para realizar otras actividades. El 12% está poco de acuerdo con esta presunción; el 33% están parcialmente de acuerdo, y un 45% de los encuestados están completamente de acuerdo al sentirse con energía y vitalidad para realizar actividades extralaborales.

Análisis: En función a la encuesta aplicada, se evidencia que un poco menos de la mitad de servidores públicos encuestados tienen energías para realizar actividades fuera de su jornada laboral. Una parte muy importante de colaboradores dicen estar sin energías para realizar actividades extralaborales, lo cual, si no es tratado a tiempo, puede empeorar y repercutir en su estado de salud, somatizándose como estrés o enfermedades cardiovasculares.

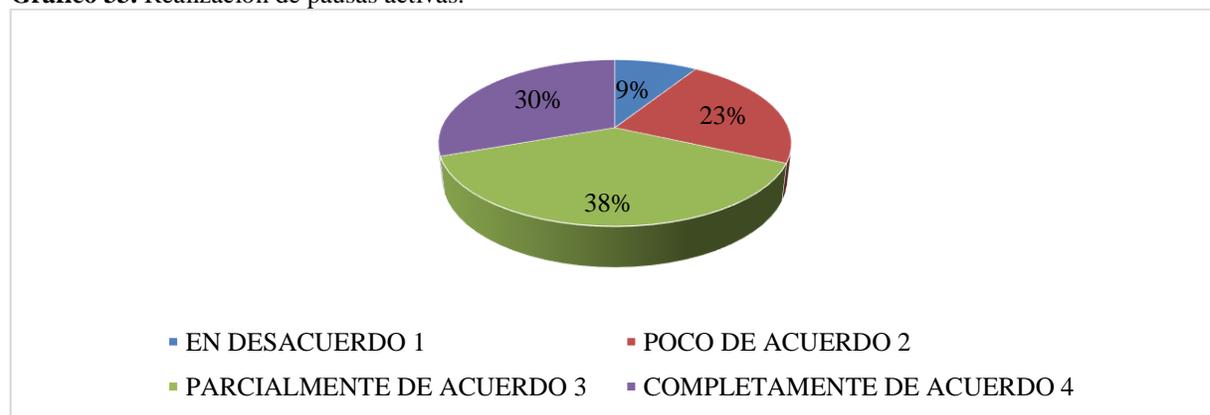
26. ¿En el trabajo me es permitido realizar pausas de espacios de tiempo corto para refrescar y recuperar mi energía?

Tabla 43. Realización de pausas activas.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 9% | 28 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 23% | 70 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 38% | 117 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 30% | 94 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 33. Realización de pausas activas.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 9% de los encuestados, están en desacuerdo con que en su lugar de trabajo se les permite realizar pausas activas para renovar y recuperar su energía. El 23% está poco de acuerdo y el 38% están parcialmente de acuerdo; finalmente, apenas un 30% de los encuestados están completamente de acuerdo al decir que se les permite realizar pausas activas para recuperar energías.

Análisis: Un número mayoritario de servidores públicos no tiene los periodos de descansos en horas laborables necesarios para estar saludables y recuperar sus energías. Pobremente un poco más de un cuarto de personas encuestadas dicen realizar descansos cortos entre su jornada, lo cual, les llena de vitalidad para desarrollar su trabajo de manera adecuada.

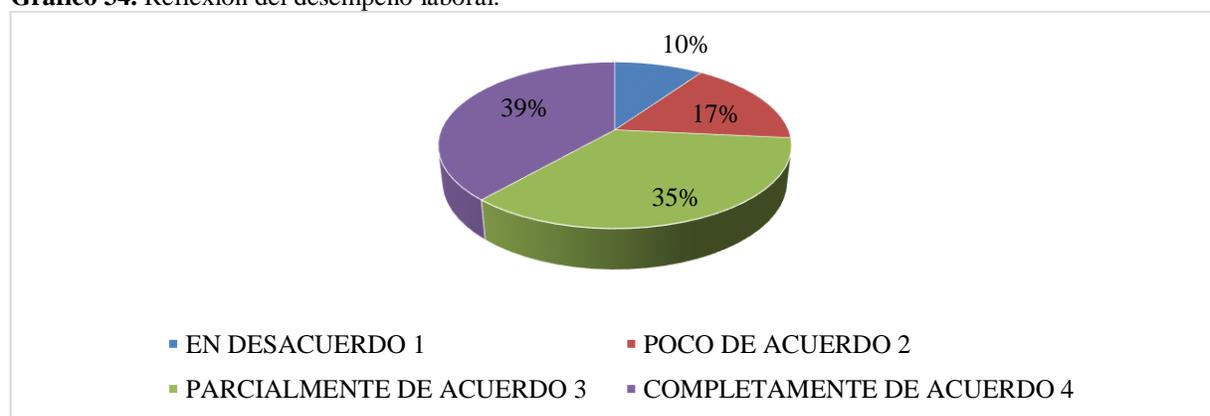
27. ¿En el trabajo poseo el tiempo suficiente para reflexionar sobre mi desempeño laboral?

Tabla 44. Reflexión del desempeño laboral.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 10% | 30 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 17% | 52 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 35% | 108 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 39% | 119 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 34. Reflexión del desempeño laboral.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 10% de los encuestados, están en desacuerdo con que en su lugar de trabajo tienen el tiempo suficiente para poder reflexionar sobre su rendimiento laboral. El 17% está poco de acuerdo con este concepto; el 35% de las personas están parcialmente de acuerdo; y, el 39% restante están completamente de acuerdo al decir que en su jornada laboral poseen el suficiente tiempo para reflexionar sobre su desempeño en el trabajo.

Análisis: Las opiniones de las personas encuestadas son bastante variadas. Por un lado, un porcentaje inferior a la mitad de servidores públicos dice estar completamente de acuerdo con que en su jornada laboral tienen el tiempo suficiente para reflexionar sobre su accionar. Por otra parte, un poco más de la mitad de servidores públicos dice que no posee tiempo para pensar en sus actividades laborales y de su rendimiento en el trabajo.

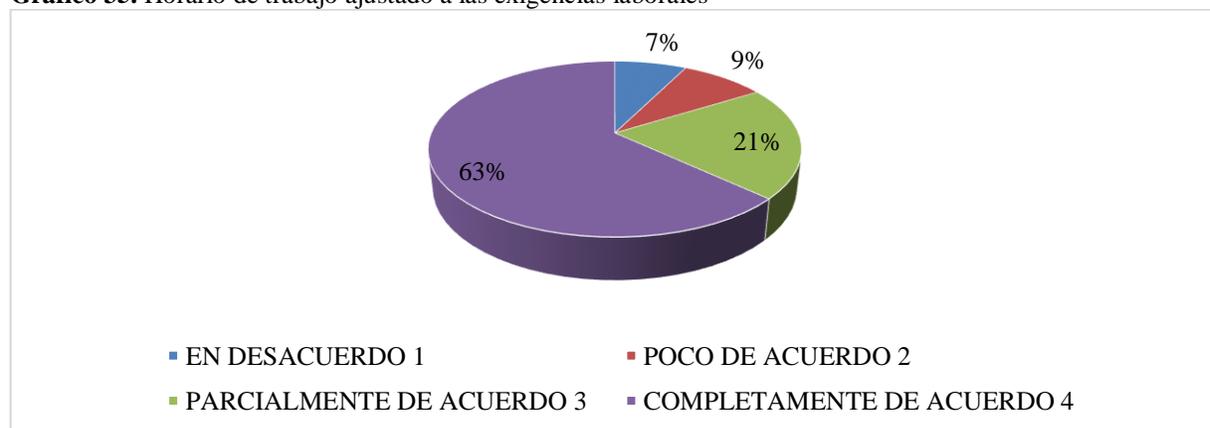
28. ¿Mi horario y jornada de trabajo se ajusta a mis exigencias y expectativas laborales?

Tabla 45. Horario de trabajo ajustado a las exigencias laborales.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 23 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 9% | 27 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 21% | 64 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 63% | 195 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 35. Horario de trabajo ajustado a las exigencias laborales



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Apenas el 7% de los encuestados, están en desacuerdo con que en su lugar de trabajo el horario y jornada se ajusta a sus expectativas y exigencias laborales. El 9% está poco de acuerdo con este precepto; el 21% de las personas están parcialmente de acuerdo; y, el 63% restante están completamente de acuerdo al concluir que su horario y jornada laboral se ajusta por completo a sus perspectivas profesionales.

Análisis: Se puede decir que, un importante número de personas participantes en esta encuesta señalan que su jornada y horario laboral se ajusta por completo a lo que ellos esperaban de su trabajo; Sin embargo, otro porcentaje minoritario de personas están inconformes y dicen estar en desacuerdo con los horarios laborales y las expectativas que estos tienen sobre este.

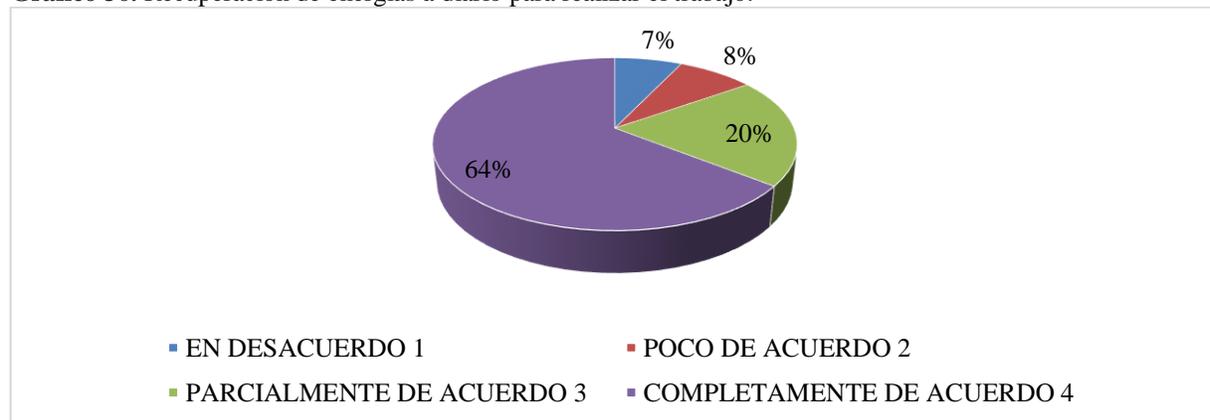
29. ¿Siento que todos los días descanso lo suficiente y tengo la energía necesaria para iniciar bien mi trabajo?

Tabla 46. Recuperación de energías a diario para realizar el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 22 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 8% | 25 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 20% | 63 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 64% | 199 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 36. Recuperación de energías a diario para realizar el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 7% de los encuestados, están en desacuerdo al sentir que han descansado lo suficiente todos los días y que tienen energías para iniciar su trabajo. El 8% está poco de acuerdo con esta teoría; el 20% de las personas están parcialmente de acuerdo; y, restante el 64% de personas encuestadas están completamente de acuerdo al sentirse con energías para iniciar cada día su trabajo.

Análisis: Un porcentaje superior de personas encuestadas se siente con energías suficientes para iniciar cada día de trabajo ya que han descansado lo suficiente; Sin embargo, un número de personas participantes restantes no están tan de acuerdo con este precepto, añadiendo al presente el decir que su periodo de descanso extra laboral no es suficiente, y que al iniciar su trabajo aún están agotados y sin energías.

SÉPTIMA DIMENSIÓN: SOPORTE Y APOYO

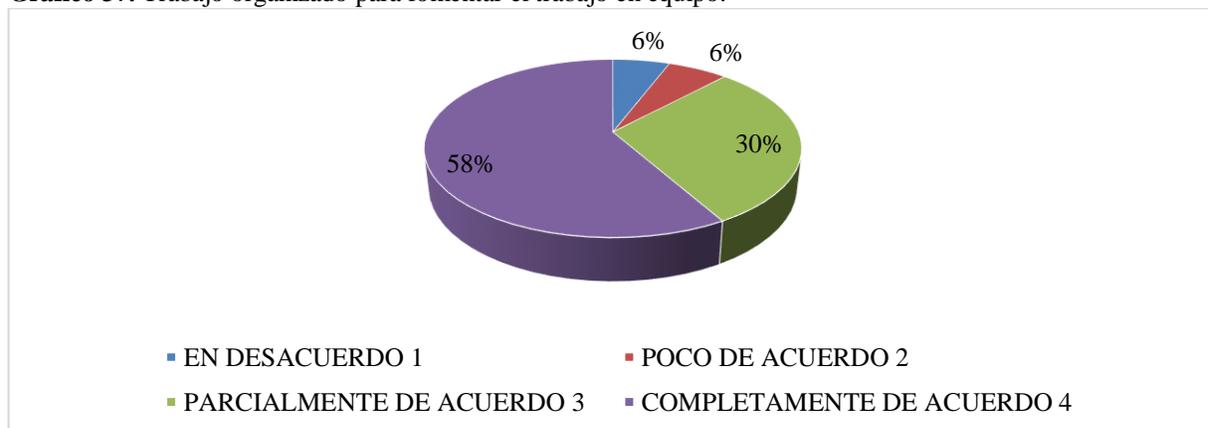
30. ¿Mi trabajo está constituido de tal forma que ínsita a la colaboración de trabajo en equipo y el diálogo con otros empleados?

Tabla 47. Trabajo organizado para fomentar el trabajo en equipo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 6% | 18 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 6% | 19 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 30% | 92 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 58% | 180 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 37. Trabajo organizado para fomentar el trabajo en equipo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un escaso 6% de los encuestados están en desacuerdo y otro 6% está poco de acuerdo al pensar que el trabajo está organizado para fomentar el trabajo de equipo y el diálogo; el 30% están parcialmente de acuerdo y, el 58% restante dice estar completamente de acuerdo con el trabajo organizado para fomentar la colaboración y el diálogo con los demás.

Análisis: Un alto número de personas está totalmente satisfecho con la forma de organización del trabajo y la colaboración que este fomenta. Por otro lado, el personal restante discrepa, señalando su inconformidad con la manera en cómo está organizado el trabajo y la falta de colaboración y dialogo con sus pares de trabajo.

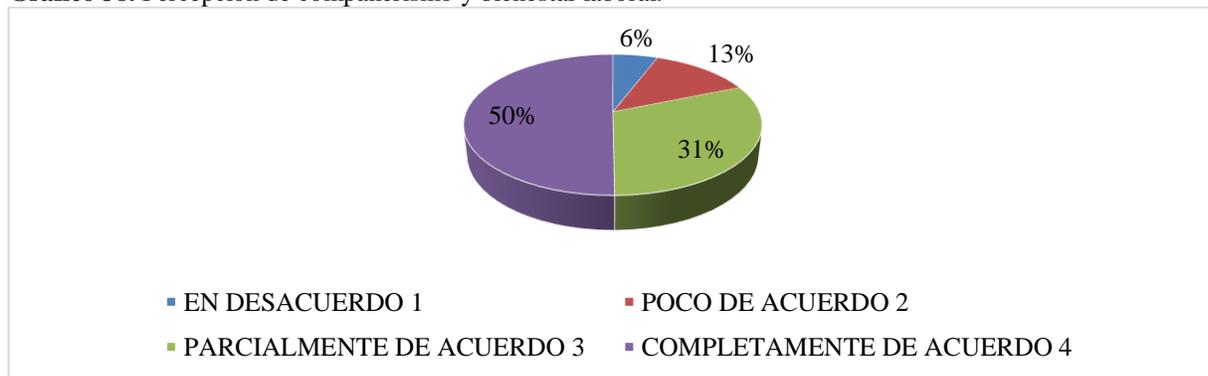
31. ¿Dentro del trabajo percibo un sentimiento de bienestar y compañerismo con mis compañeros?

Tabla 48. Percepción de compañerismo y bienestar laboral.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 6% | 18 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 13% | 40 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 31% | 96 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 50% | 155 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 38. Percepción de compañerismo y bienestar laboral.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 6% de los encuestados están en desacuerdo con la teoría de que en su trabajo se percibe un sentimiento de compañerismo y bienestar con todos; Un 13% está poco de acuerdo con este sentir; el 31% están parcialmente de acuerdo y, el 50% restante dice estar completamente de acuerdo y en sintonía con este sentimiento de compañerismo y bienestar con sus pares y personas en general.

Análisis: Exactamente la mitad de los sujetos encuestados están completamente satisfechos con el sentimiento de compañerismo y bienestar laboral. Por otro lado, la otra mitad de encuestados dice estar inconforme con este sentir, pues añaden a este precepto que no existe compañerismo y bienestar laboral en la institución educativa donde laboran.

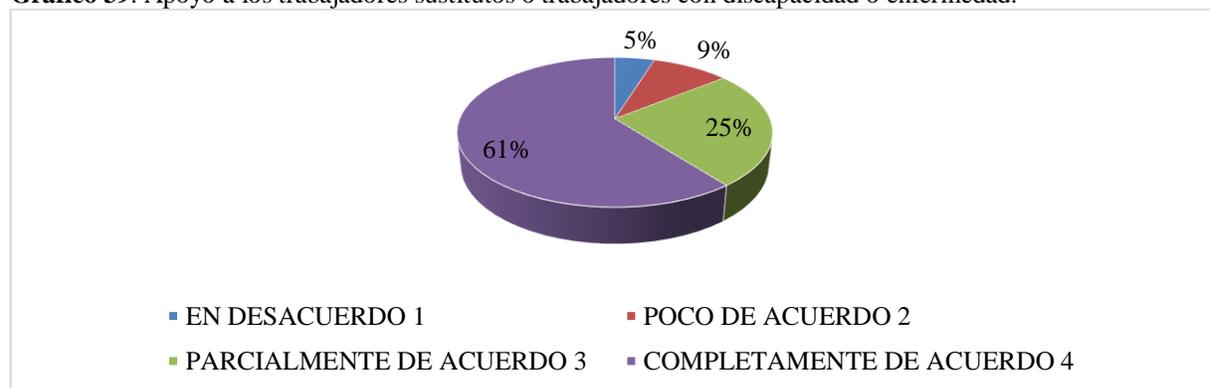
32. ¿En mi espacio de trabajo se otorga el apoyo necesario a los empleados sustitutos o trabajadores con algún grado de enfermedad o discapacidad?

Tabla 49. Apoyo a los trabajadores sustitutos o trabajadores con discapacidad o enfermedad.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 15 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 9% | 29 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 25% | 78 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 61% | 187 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 39. Apoyo a los trabajadores sustitutos o trabajadores con discapacidad o enfermedad.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 5% de los encuestados están en desacuerdo con la teoría de que en su trabajo se respalda con el apoyo a los trabajadores sustitutos o empleados con algún tipo de discapacidad y enfermedad; Un 9% está poco de acuerdo con este concepto; el 25% están parcialmente de acuerdo y, el 61% restante dice estar completamente de acuerdo con que en su trabajo se otorga el apoyo suficiente a las personas sustitutas o empleados con algún grado de discapacidad o enfermedad catalogada como catastrófica, rara o huérfana.

Análisis: Un estimado superior de la mitad de personas encuestadas están completamente de acuerdo y en sintonía con la percepción de que en las instituciones educativas donde trabajan se otorga el apoyo suficiente a los compañeros de trabajo que son sustitutos o, a su vez, son inclusivos con las personas que padecen algún tipo de discapacidad o enfermedad que amerite un trato preferencial.

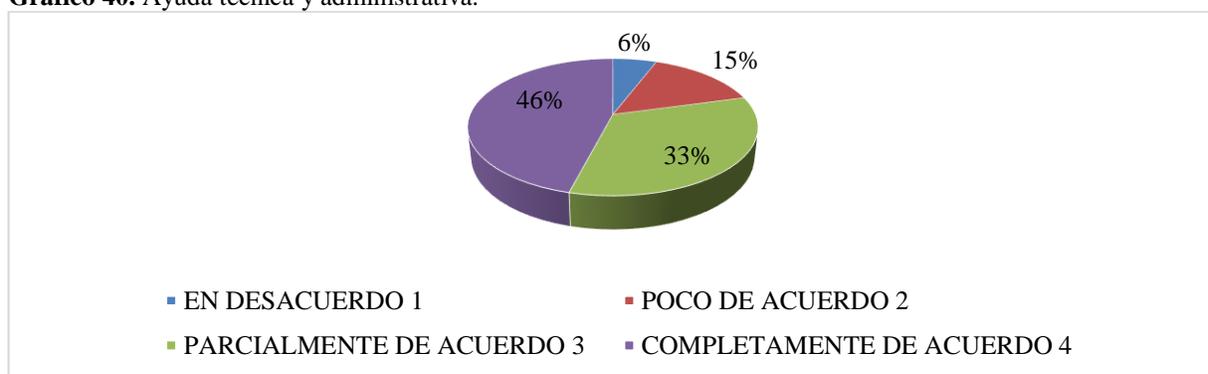
33. Cuándo lo requiero, ¿en mi trabajo se me brinda ayuda administrativa y técnica?

Tabla 50. Ayuda técnica y administrativa.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 6% | 18 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 15% | 46 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 33% | 103 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 46% | 142 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 40. Ayuda técnica y administrativa.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un escaso 6% de personas encuestadas están en desacuerdo con que en su sitio de trabajo se les otorga la ayuda administrativa y técnica necesaria cuando ellos así lo requieran; El 15% de la muestra está poco de acuerdo; el 33% están parcialmente de acuerdo y, finalmente, el 46% restante está completamente de acuerdo con que en su trabajo se brinda toda la ayuda técnica y administrativa necesaria para desarrollar bien su trabajo.

Análisis: Un poco menos de la mitad de los colaboradores encuestados perciben que en su lugar de trabajo les es otorgada toda la ayuda técnica y administrativa para realizar un trabajo de calidez y calidad; Al contrario, un estimado un tanto superior a la mitad de encuestados están parcialmente o poco de acuerdo con el sentimiento de sentirse apoyados con lo que respecta a ayuda técnica o administrativa, cuando se presente un problema en el trabajo.

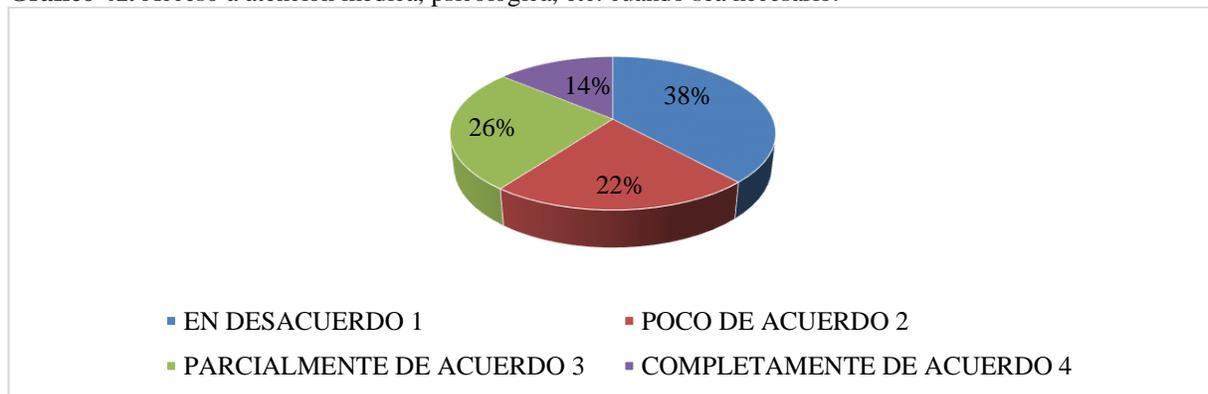
34. ¿En mi lugar de trabajo tengo fácil acceso a la atención médica, psicológica, trabajadora social, consejería, etc. en situaciones de dificultad o rehabilitación?

Tabla 51. Acceso a atención médica, psicológica, etc. cuando sea necesario.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 38% | 118 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 22% | 68 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 26% | 80 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 14% | 43 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 41. Acceso a atención médica, psicológica, etc. cuando sea necesario.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Después de revisar la presente incógnita, el 38% de personas encuestadas están en desacuerdo con que en su sitio de trabajo se tiene fácil acceso a la atención médica, psicológica, trabajo social, consejería, etc. en situaciones de crisis o rehabilitación; El 22% está poco de acuerdo con esta afirmación; el 26% están parcialmente de acuerdo y, finalmente, el 14% restante está completamente de acuerdo con que en su trabajo existe la asistencia médica, psicológica o social, cuando haya la necesidad.

Análisis: Un alto grado de personas encuestadas coinciden al decir que en su sitio de trabajo no existe la asistencia médica, psicológica y social necesaria para evitar cualquier tipo de eventualidad que pueda desfavorecer su salud física y mental. Por otro lado, un mínimo de personas se siente conforme con la asistencia médica, psicológica y social que el Ministerio de Educación les puede otorgar.

OCTAVA DIMENSIÓN: OTROS PUNTOS IMPORTANTES

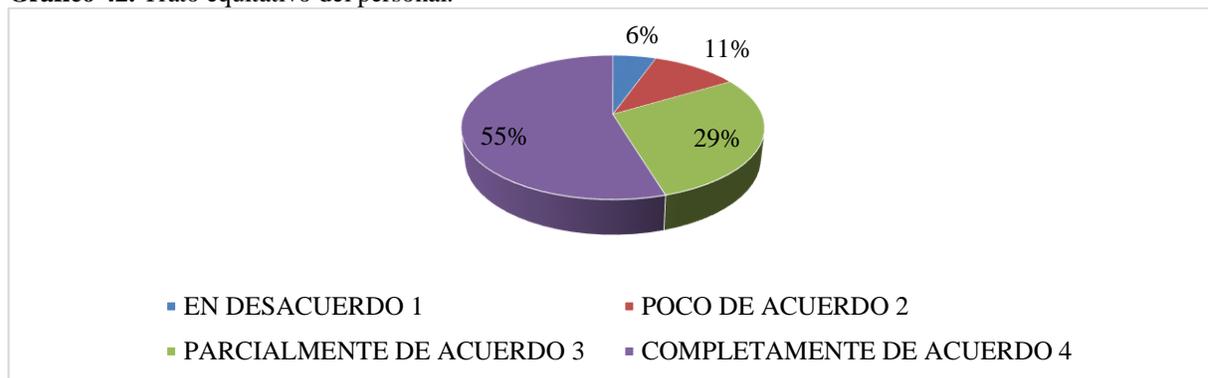
35. ¿El trato es por igual para todos en el trabajo, sin distinción de la edad que tengan?

Tabla 52. Trato equitativo del personal.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 6% | 17 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 11% | 34 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 29% | 89 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 55% | 169 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 42. Trato equitativo del personal.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Apenas el 6% de personas encuestadas están en desacuerdo con que en su sitio de trabajo se recibe un trato equitativo para todos, indistintamente de la edad que tengan; El 11% está poco de acuerdo con esta afirmación; el 29% están parcialmente de acuerdo, y el 55% restante está completamente de acuerdo con que en su trabajo existe un trato igualitario libre de cualquier tipo de discriminación por la edad de las personas que forman su entorno laboral.

Análisis: Levemente superado por la mitad de participantes, los encuestados dicen estar completamente de acuerdo con la teoría de que en su lugar de trabajo no existe discriminación por la edad de sus participantes; por otro lado, casi bordeando la mitad de encuestados, se encuentra el sentimiento de inconformidad, pues es su sentir, el decir que existe un trato injusto e inequitativo para las personas por los diferentes rangos de edad que poseen.

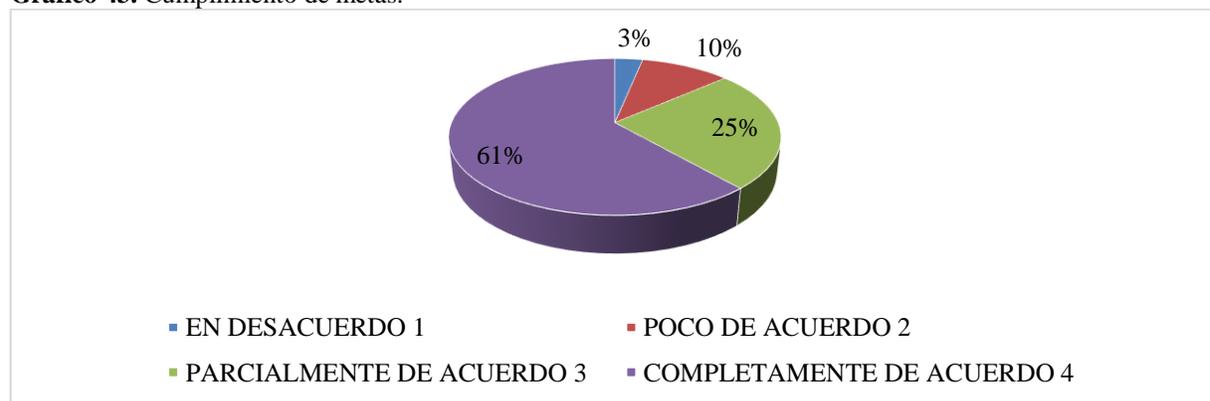
36. ¿Cumpló con las normas y metas que me autoimpongo, dentro de mi jornada y espacio de trabajo?

Tabla 53. Cumplimiento de metas.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 3% | 10 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 10% | 32 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 25% | 77 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 61% | 190 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 43. Cumplimiento de metas.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Escasos 3% de personas encuestadas están en desacuerdo con que las metas que son autoimpuestas son cumplidas dentro del horario de trabajo; Un 10% de personas está poco de acuerdo con esta hipótesis; el 25% están parcialmente de acuerdo, y el 61% restante está completamente de acuerdo con que en su trabajo se otorga las directrices necesarias y las metas que son autoimpuestas por los servidores son cumplidas dentro de la jornada laboral.

Análisis: Un porcentaje ligeramente superado de la mitad de personas encuestadas decide comentar que en su lugar de trabajo las directrices otorgadas y metas autoimpuestas son cumplidas dentro de los periodos laborales; a diferencia de, los participantes restantes, quienes señalan que no se cumple con las directrices y metas planteadas dentro de la jornada laboral, expresando su desacuerdo e inconformidad.

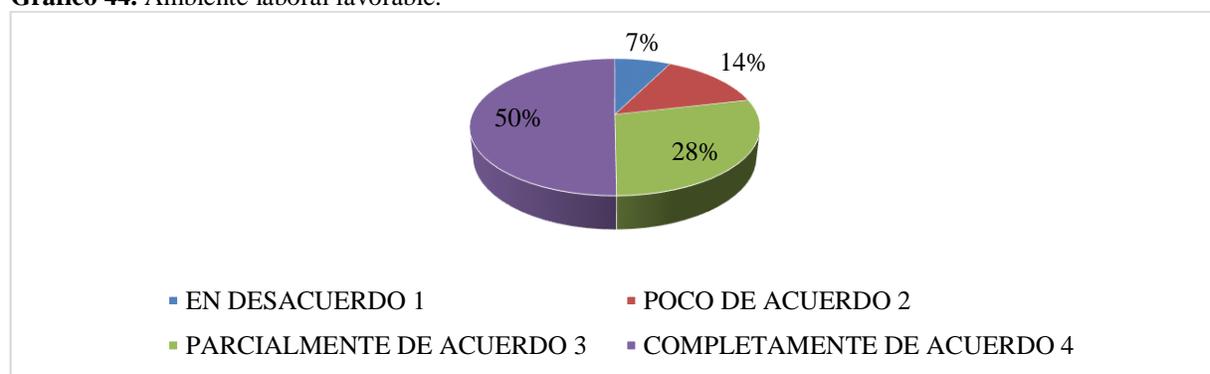
37. ¿Considero que en mi trabajo existe un buen ambiente laboral?

Tabla 54. Ambiente laboral favorable.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 23 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 14% | 43 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 28% | 88 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 50% | 155 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 44. Ambiente laboral favorable.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De acuerdo con los datos obtenidos, un 7% de personas encuestadas están en desacuerdo con que en su lugar de trabajo existe un buen ambiente laboral; Un 14% de personas está poco de acuerdo; el 28% están parcialmente de acuerdo con esta teoría, y el 50% restante está completamente de acuerdo con la percepción de que existe un excelente clima laboral en la institución educativa donde trabajan.

Análisis: Exactamente la mitad de las personas encuestadas tomadas en cuenta para la muestra, concuerdan que en su sitio de trabajo coexiste armonía y un clima laboral favorable, mismo que es necesario para desarrollar bien su trabajo. Al contrario, la otra mitad de servidores públicos coinciden en decir que el ambiente laboral existente en sus lugares de trabajo no es el adecuado, lo cual repercute en un clima laboral desgastador e insano.

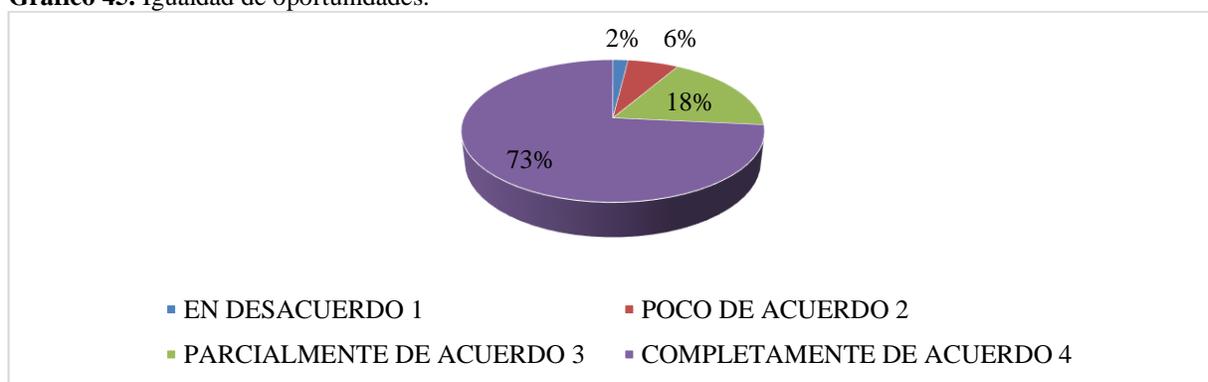
38. ¿Tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades en mi trabajo?

Tabla 55. Igualdad de oportunidades.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 2% | 6 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 6% | 20 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 18% | 56 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 73% | 227 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 45. Igualdad de oportunidades.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 2% de personas participantes están en desacuerdo con que en su lugar de trabajo los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para crecer profesionalmente; Un 6% de personas está poco de acuerdo con esta afirmación; el 18% están parcialmente de acuerdo, y el 73% restante está completamente de acuerdo con que existe equidad de género, y señalan que en el Ministerio de Educación tanto hombre como mujeres tienen las mismas oportunidades de ascenso, recategorización o reclasificación laboral.

Análisis: Un alto grado de participantes en la presente investigación concuerdan al decir que, dentro del Ministerio de Educación, los hombres y mujeres tienen el mismo trato, de manera justa y equitativa, y que todos tienen las mismas oportunidades de superarse y crecer profesionalmente. Alrededor de un cuarto de personas encuestadas no está de acuerdo con las oportunidades de crecimiento profesional que tienen, señalando que el trato entre hombres y mujeres es injusto.

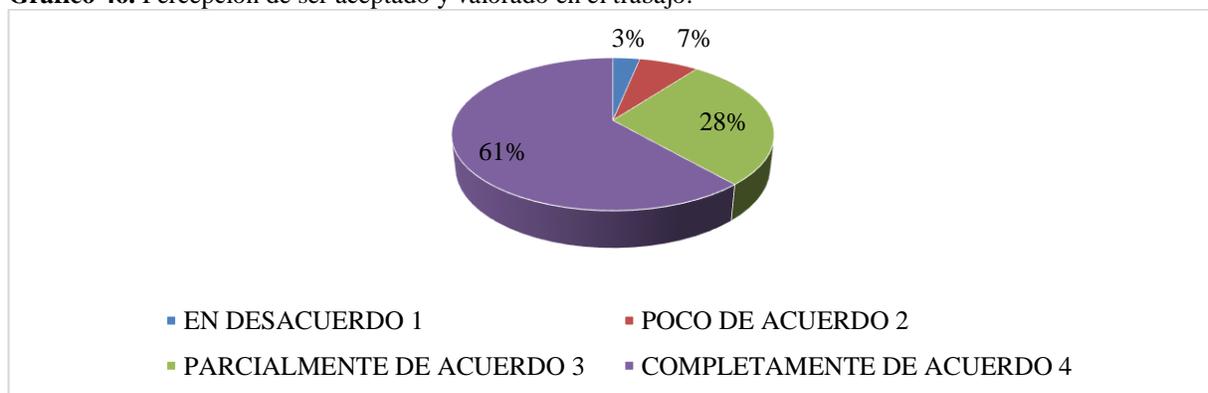
39. ¿Siento que soy aceptado y valorado en mi trabajo?

Tabla 56. Percepción de ser aceptado y valorado en el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 3% | 10 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 7% | 22 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 28% | 87 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 61% | 190 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 46. Percepción de ser aceptado y valorado en el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 3% de encuestados están en desacuerdo con que en su lugar de trabajo perciben que son aceptados y valorados; Un corto 7% de personas está poco de acuerdo con esta afirmación; el 28% están parcialmente de acuerdo, y el 61% restante está completamente de acuerdo con la percepción de sentirse completamente aceptados y valorados por parte de sus pares e inmediatos superiores en el trabajo.

Análisis: Una parte mayoritaria de servidores públicos coinciden en sentirse altamente valorados y aceptados en la institución educativa donde trabajan, lo cual incrementa su motivación laboral. Al contrario, alrededor de un tercio de las personas encuestadas están inconformes con la aceptación que estos perciben por parte de sus compañeros de trabajo, además de sentirse poco valorados y en cierta forma desmotivados.

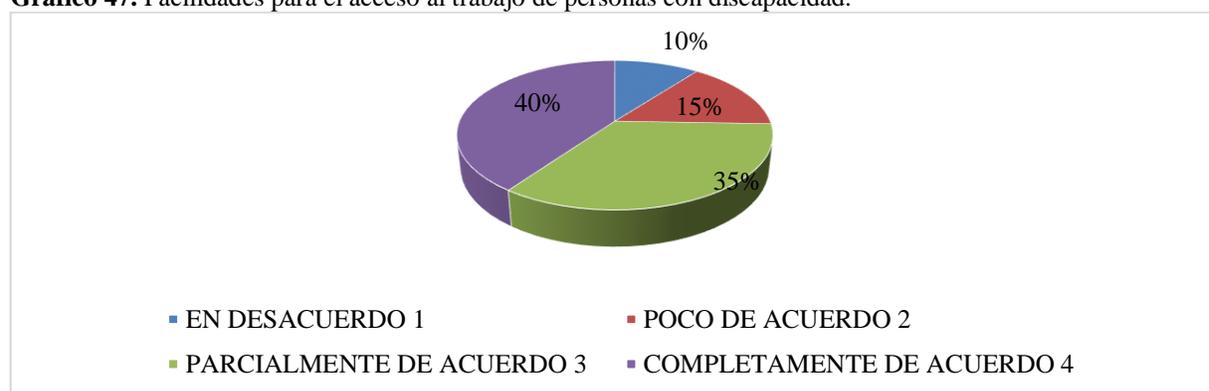
40. ¿En mi trabajo, los ambientes físicos y espacios brindan las facilidades necesarias para el acceso de personas con discapacidad?

Tabla 57. Facilidades para el acceso al trabajo de personas con discapacidad.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 10% | 32 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 15% | 47 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 35% | 106 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 40% | 124 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 47. Facilidades para el acceso al trabajo de personas con discapacidad.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De acuerdo con los datos obtenidos, el 10% de personas encuestadas están en desacuerdo con que en su trabajo los ambientes y espacios físicos les otorgan las facilidades para el acceso de personas con discapacidad; Un 15% de personas está poco de acuerdo con esta afirmación; Un considerable 35% de personas están parcialmente de acuerdo, y el 40% restante está completamente de acuerdo al manifestar que existe todas las facilidades en el trabajo para personas que padecen algún tipo de discapacidad.

Análisis: Un estimado inferior a la mitad de personas encuestadas dice estar de acuerdo con la teoría de que en sus sitios de trabajo existe las facilidades necesarias para el ingreso de personas con discapacidad. Por otro lado, alrededor de una sexta parte de encuestados consideran que no existen facilidades para las personas con discapacidad hacia su lugar de trabajo.

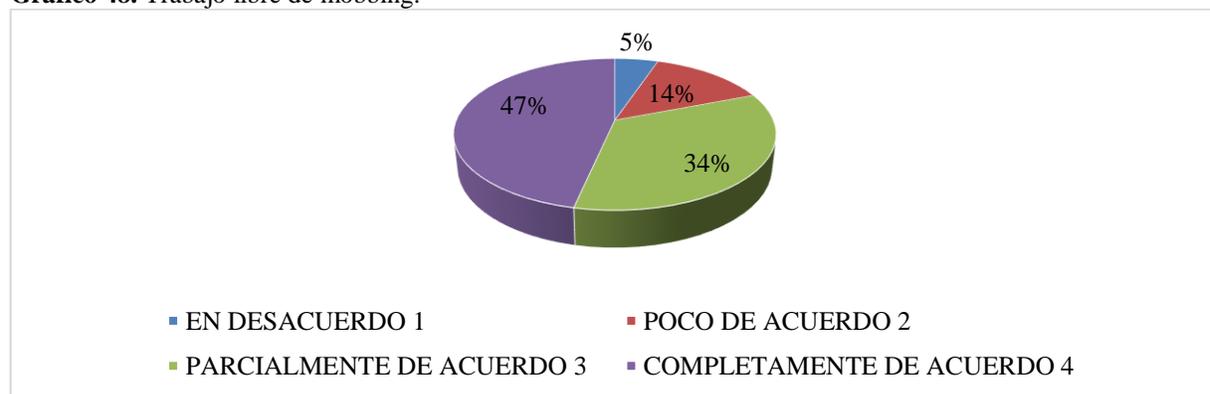
41. ¿Siento que mi espacio de trabajo está libre de humillaciones, amenazas, calumnias, ridiculizaciones, burlas o difamaciones reiteradas con el fin de ocasionarme daño?

Tabla 58. Trabajo libre de mobbing.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 16 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 14% | 43 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 34% | 106 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 47% | 144 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 48. Trabajo libre de mobbing.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 5% de personas encuestadas están en desacuerdo y no consideran que su trabajo esté libre de amenazas, burlas, calumnias o difamaciones que causen daño; Un 14% de personas está poco de acuerdo con esta tesis; Un 34% de personas están parcialmente de acuerdo, y finalmente el 47% restante está completamente de acuerdo al manifestar que en su trabajo no hay presencia de acoso laboral o mobbing.

Análisis: Alrededor de la mitad de personas encuestadas percibe el desenvolver sus actividades laborales en un ambiente libre de cualquier tipo de acoso, burla, humillación, discriminación o difamación que pueda causar daño a su estado físico o psicológico. Por otro lado, el porcentaje restante de personas encuestadas coincide al decir que en su trabajo se percibe un ambiente insano, lleno de incidentes que provocan inconformidad laboral, hasta llegar al mobbing.

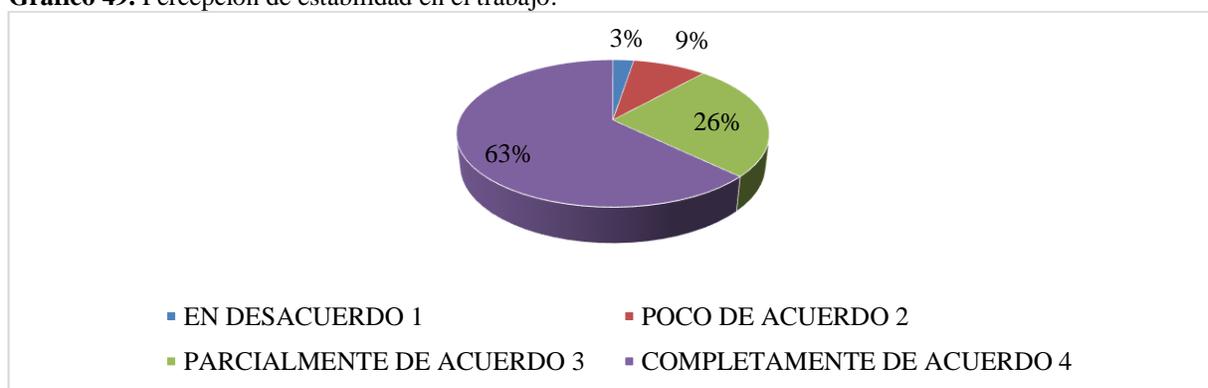
42. ¿A persa de los cambios presentes en mi espacio de trabajo, me siento estable laboralmente?

Tabla 59. Percepción de estabilidad en el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 3% | 8 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 9% | 28 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 26% | 79 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 63% | 194 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 49. Percepción de estabilidad en el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Solamente un 3% de personas encuestadas se sienten inestables por los cambios que se presentan en su trabajo; Un 9% de personas está poco de acuerdo con la estabilidad laboral; Un 26% de personas están parcialmente de acuerdo, y finalmente el 63% restante está completamente satisfecho con la estabilidad laboral que impone el Ministerio de Educación, a pesar de los posibles cambios que se puedan dar.

Análisis: Una parte mayoritaria de servidores públicos encuestados se sienten seguros en su trabajo, y dicen que los cambios que se puedan dar no les afecta en su estado laboral. Por otro lado, tomando en cuenta la modalidad contractual de los servidores públicos, y los resultados arrojados por medio de esta encuesta, se puede evidenciar que un número considerable de personas se sienten inestables en su trabajo, con el temor de ser despedidos o cambiados de lugar de trabajo.

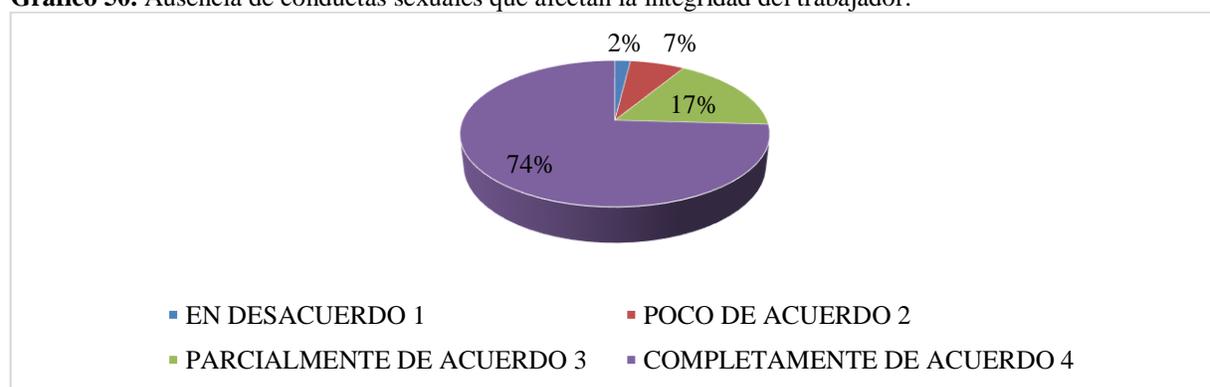
43. ¿Siento que en mi lugar de trabajo estoy libre de conductas de insinuación sexual que afecten mi integridad psicológica, física y moral?

Tabla 60. Ausencia de conductas sexuales que afectan la integridad del trabajador.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 2% | 6 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 7% | 21 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 17% | 53 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 74% | 229 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 50. Ausencia de conductas sexuales que afectan la integridad del trabajador.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 2% de personas encuestadas se sienten libres de conductas sexuales que puedan afectar su integridad psicológica, física y moral; Un 7% de personas está poco de acuerdo con esta creencia; Un 17% de personas están parcialmente de acuerdo, y finalmente un 74% restante está completamente de acuerdo con la percepción de un ambiente laboral libre de conductas indebidas que afectan su estabilidad emocional.

Análisis: Una gran parte de personas sienten que trabajan en un ambiente saludable, libre de conductas sexuales indeseables que puedan desmejorar su condición laboral. Al contrario de un cuarto de servidores que afirman ser víctimas de algún tipo de hostigamiento de carácter sexual, que de una u otra forma afecta su rendimiento laboral.

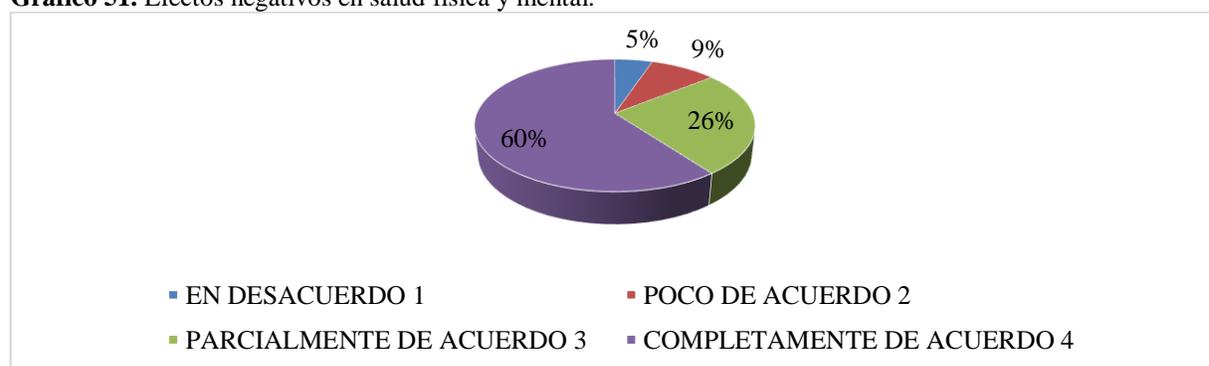
44. ¿Siento que el trabajo que vengo realizando no me provoca efectos nocivos para mi salud física y mental?

Tabla 61. Efectos negativos en salud física y mental.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 16 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 9% | 28 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 26% | 79 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 60% | 186 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 51. Efectos negativos en salud física y mental.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 5% de personas encuestadas consideran que el trabajo que desarrollan les ocasiona efectos nocivos a su salud física y mental; Un 9% de personas se sienten afectadas por su trabajo; Un 26% de personas están parcialmente de acuerdo con que sus actividades laborales les causa daño, y finalmente un 60% está completamente de acuerdo con la percepción de que las funciones laborales no les causa afectación en su estado físico y mental.

Análisis: Una gran parte de personas sienten que trabajan en un ambiente saludable, que no afecta su salud física y mental. Por otro lado, una minoría de personas dicen estar afectadas por su trabajo, causándoles afectaciones a su estado mental y a su salud física.

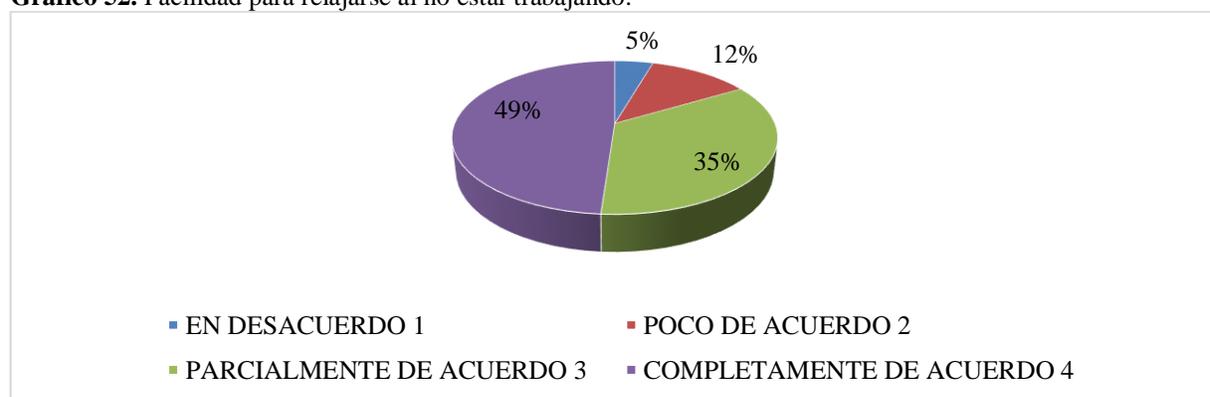
45. ¿Es fácil para mi relajarme cuando no estoy trabajando?

Tabla 62. Facilidad para relajarse al no estar trabajando.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 14 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 12% | 37 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 35% | 107 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 49% | 151 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 52. Facilidad para relajarse al no estar trabajando.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 5% de servidores están desacuerdo al pensar que les es fácil relajarse cuando no están realizando actividades laborales; Un 12% de personas están poco de acuerdo y un 35% de personas están parcialmente de acuerdo; el 49% restante está completamente de acuerdo con la percepción de que es muy fácil relajarse en sus periodos extralaborales.

Análisis: Alrededor de la mitad de personas encuestadas opinan que les es muy fácil relajarse cuando no están trabajando. Por el contrario, el resto de servidores públicos no están de acuerdo en esta teoría, señalando que no es fácil para ellos obtener un estado de relajación en su vida extra laboral, afectando su vida personal, social y familiar.

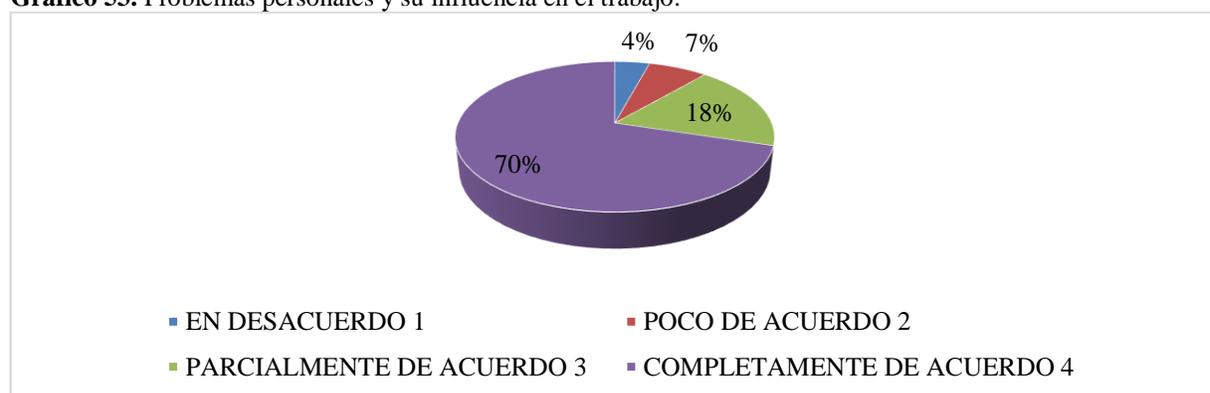
46. ¿Percibo que mis problemas personales o familiares no inciden en el desempeño de las actividades laborales?

Tabla 63. Problemas personales y su influencia en el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 4% | 13 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 7% | 22 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 18% | 57 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 70% | 217 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 53. Problemas personales y su influencia en el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 4% de personas encuestadas dicen que sus problemas familiares o personales si influyen en su desempeño laboral; Un 7% de encuestados están poco de acuerdo y un 18% de personas están parcialmente de acuerdo en que los problemas extralaborales influyen en el rendimiento del trabajo; el 70% restante opina estar completamente de acuerdo con que los problemas familiares o personales no afectan su calidad de trabajo.

Análisis: Un porcentaje importante de la muestra encuestada coincide en que los problemas surgidos fuera de la jornada laboral no afectan su rendimiento en el trabajo, sin embargo, el porcentaje restante de personas encuestadas, están en cierta forma en desacuerdo con esta percepción, y atinan a decir que, de una u otra forma, los problemas presentes en su vida cotidiana, afectan su rendimiento laboral.

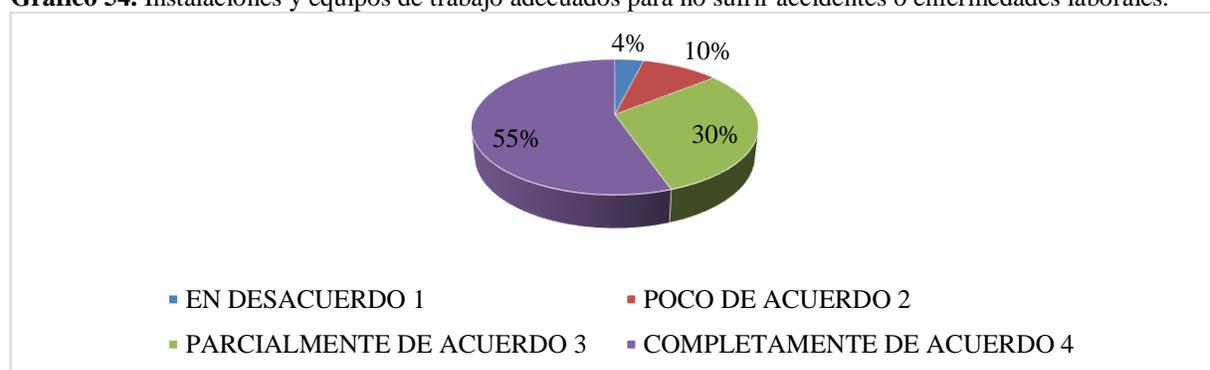
47. ¿Los ambientes, instalaciones, maquinarias y herramientas que utilizo para desarrollar mi trabajo son las adecuadas para no padecer accidentes o enfermedades profesionales?

Tabla 64. Instalaciones y equipos de trabajo adecuados para no sufrir accidentes o enfermedades laborales.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 4% | 12 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 10% | 32 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 30% | 94 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 55% | 171 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 54. Instalaciones y equipos de trabajo adecuados para no sufrir accidentes o enfermedades laborales.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 4% de personas dicen estar en desacuerdo con el ambiente, instalaciones, herramientas y equipos que utilizan para realizar su trabajo, pues no son las adecuadas para no sufrir accidentes laborales y enfermedades profesionales; Un 10% están poco de acuerdo y un 30% de están parcialmente de acuerdo con los instrumentos utilizados causan enfermedades o accidentes; el 55% restante dice que las instalaciones e implementos otorgados, son los propicios para no sufrir accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Análisis: Un porcentaje un tanto considerable de servidores públicos opina que los implementos e instalaciones facilitados por las instituciones educativas donde realizan su trabajo son las adecuadas, por tanto, están libres de posibles enfermedades profesionales o accidentes laborales; por otro lado, casi la mitad de personas encuestadas opina lo contrario, por lo cual, se considera que existe riesgos de contraer enfermedades profesionales o accidentes laborales.

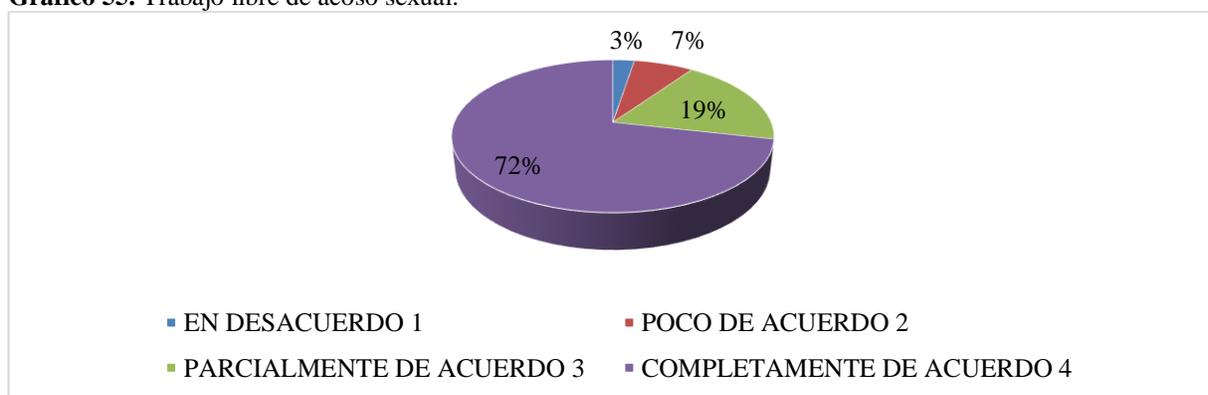
48. ¿Está libre de acoso sexual mi lugar de trabajo?

Tabla 65. Trabajo libre de acoso sexual.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 3% | 8 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 7% | 22 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 19% | 58 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 72% | 221 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 55. Trabajo libre de acoso sexual.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 3% de personas encuestadas dicen estar en desacuerdo con que en su trabajo esté libre de acoso sexual; otro 7% están poco de acuerdo y un 19% de están parcialmente de acuerdo con que en su trabajo exista acoso sexual; el 72% de personas restantes opina que en su lugar de trabajo no existe ningún tipo de instigación u hostigamiento de carácter sexual.

Análisis: Un alto grado de personas encuestadas aseguran que en su lugar de trabajo no existe ningún tipo de violencia que pueda considerarse como acoso sexual; sin embargo, un pequeño porcentaje de servidores públicos opina lo contrario, pues no se siente totalmente de acuerdo al decir que en su lugar de trabajo no exista acoso sexual, lo cual hace pensar que no existe un ambiente saludable, en donde los trabajadores puedan realizar sus labores de una forma adecuada.

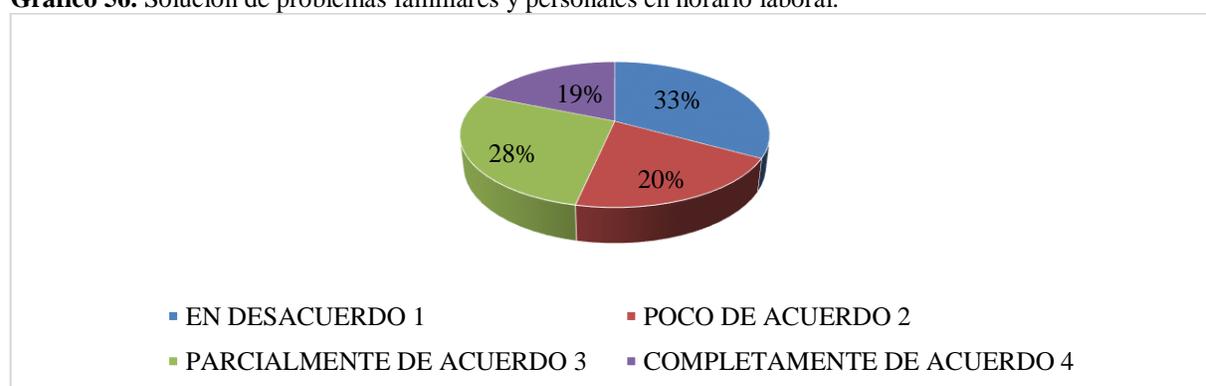
49. ¿Me es permitido solucionar mis problemas familiares o personales en mi trabajo?

Tabla 66. Solución de problemas familiares y personales en horario laboral.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 33% | 102 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 20% | 63 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 28% | 86 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 19% | 58 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 56. Solución de problemas familiares y personales en horario laboral.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un importante 33% de personas encuestadas dicen estar en desacuerdo con que en su trabajo se les otorgue tiempo para solucionar sus problemas familiares y personales; otro 20% están poco de acuerdo y un 28% de están parcialmente de acuerdo con que en su trabajo haya estos espacios de tiempo; finalmente, apenas el 19% de personas restantes está completamente de acuerdo con que el trabajo les brinda facilidades para resolver sus problemas extralaborales.

Análisis: La mayoría de los colaboradores que fueron encuestados concuerdan en que, en el Ministerio de Educación, en su jornada laboral, no existen espacios de tiempo que puedan ser utilizados para solucionar problemas familiares o personales; por otra parte, un reducido número de personas opina que en su lugar de trabajo si se les brinda las facilidades necesarias para que puedan atender sus problemas extralaborales.

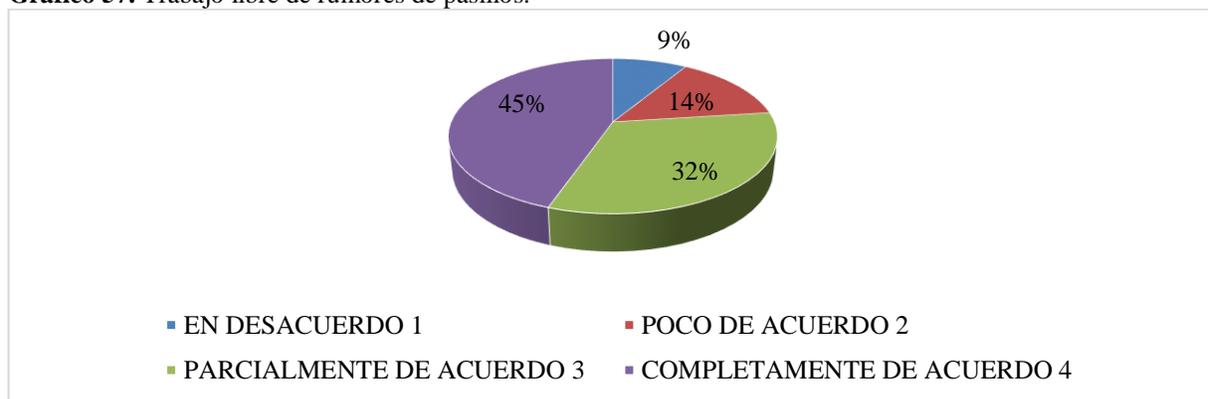
50. ¿Poseo un trabajo que esté libre de conflictos estresantes, rumores calumniosos o maliciosos sobre mi persona?

Tabla 67. Trabajo libre de rumores de pasillos.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 9% | 27 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 14% | 44 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 32% | 100 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 45% | 138 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 57. Trabajo libre de rumores de pasillos.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 9% de personas encuestadas dicen estar en desacuerdo con que su trabajo esté libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre sus personas; otro 14% están poco de acuerdo y un 32% de están parcialmente de acuerdo con que existan este tipo de rumores de pasillo; Un 45% de personas está completamente de acuerdo con que el trabajo que desarrollan está libre de conflictos, rumores y calumnias que pueden afectar su psiquis.

Análisis: Un porcentaje considerable, un tanto inferior a la mitad de participantes encuestados, opinan que en su lugar de trabajo no existe algún tipo de situación estresante, rumores de pasillo que sean maliciosos o calumnias, que afecten su salud física o mental; Al contrario, las personas restantes no se muestran totalmente de acuerdo en esta teoría, señalando que podría existir algún tipo de acoso que genere malestar laboral.

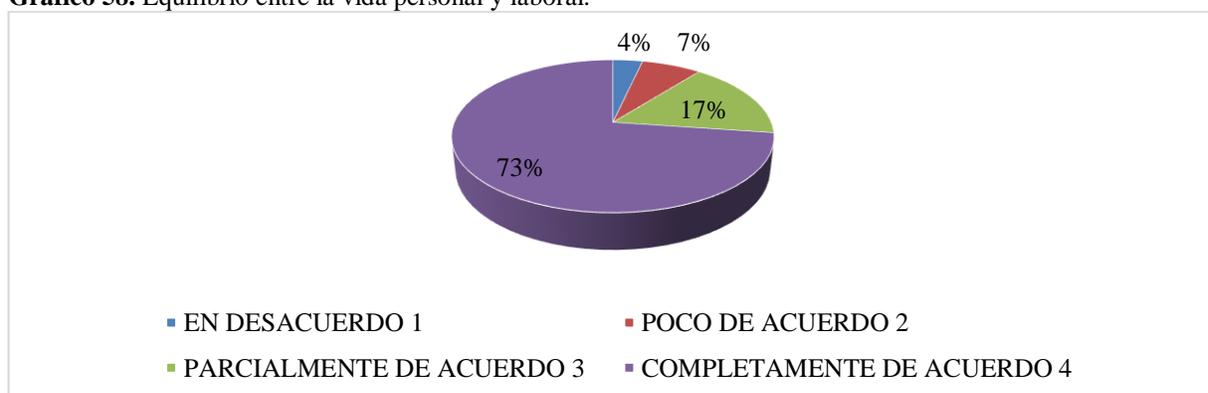
51. ¿Te Separo bien el trabajo y tengo un equilibrio en mi vida personal?

Tabla 68. Equilibrio entre la vida personal y laboral.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 4% | 11 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 7% | 22 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 17% | 51 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 73% | 225 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 58. Equilibrio entre la vida personal y laboral.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Apenas el 4% de personas encuestadas dicen estar en desacuerdo con que logran alcanzar un equilibrio y separan bien el trabajo de su vida personal; El 7% están poco de acuerdo y un 17% de están parcialmente de acuerdo con que puedan alcanzar este equilibrio. El 73% de personas restantes está completamente de acuerdo con que tienen un equilibrio entre su vida personal y laboral.

Análisis: De acuerdo que la investigación, se encontró que casi la totalidad de personas encuestadas asumen que tienen un buen equilibrio entre su vida profesional, personal y familiar; Un pequeño número de participantes de la presente encuesta, dice estar en desacuerdo con que se pueda tener un equilibrio entre su vida dentro y fuera del trabajo, es decir, se genera cierta inconformidad que puede repercutir en el rendimiento laboral, ya que, los trabajadores no estarían en su máxima capacidad laboral, por estar preocupados por su vida personal.

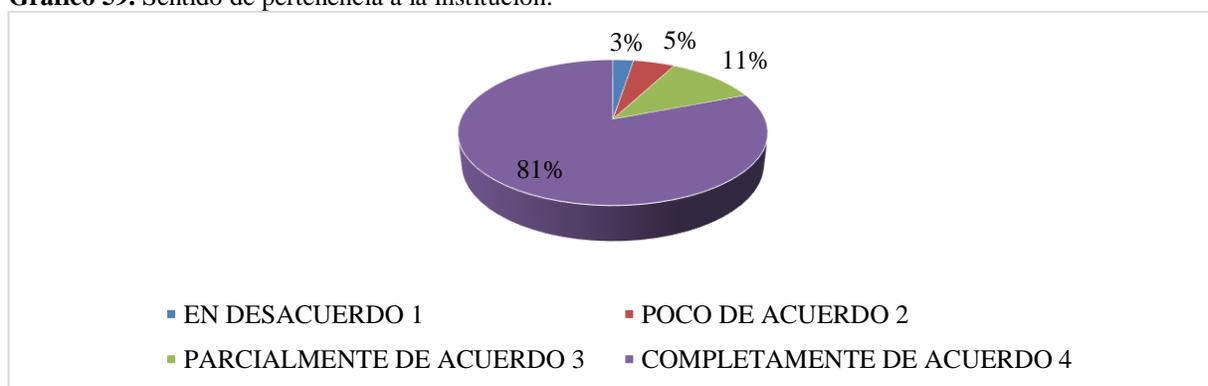
52. ¿Me siento orgulloso de trabajar en mi institución educativa?

Tabla 69. Sentido de pertenencia a la institución.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 3% | 8 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 5% | 16 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 11% | 35 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 81% | 250 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 59. Sentido de pertenencia a la institución.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un mínimo 3% de personas están en desacuerdo al decir que se sienten orgullosos de trabajar en el Ministerio de Educación; El 5% están poco de acuerdo y un 11% de están parcialmente de acuerdo con su sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo. Un importante 81% de personas dice estar completamente de acuerdo con sentirse orgullosos de trabajar en las instituciones educativas pertenecientes al Ministerio de Educación.

Análisis: La gran mayoría de personas encuestadas se sienten valiosos y orgullosos de pertenecer al Ministerio de Educación; Por otro lado, un porcentaje restante, dice estar en desacuerdo y no se sienten orgullosos de pertenecer a su lugar de trabajo, lo cual hace pensar que no existe un verdadero sentido de pertenencia y empoderamiento por parte de los servidores públicos hacia el Ministerio, reflejándose así a corto o largo plazo en su rendimiento laboral.

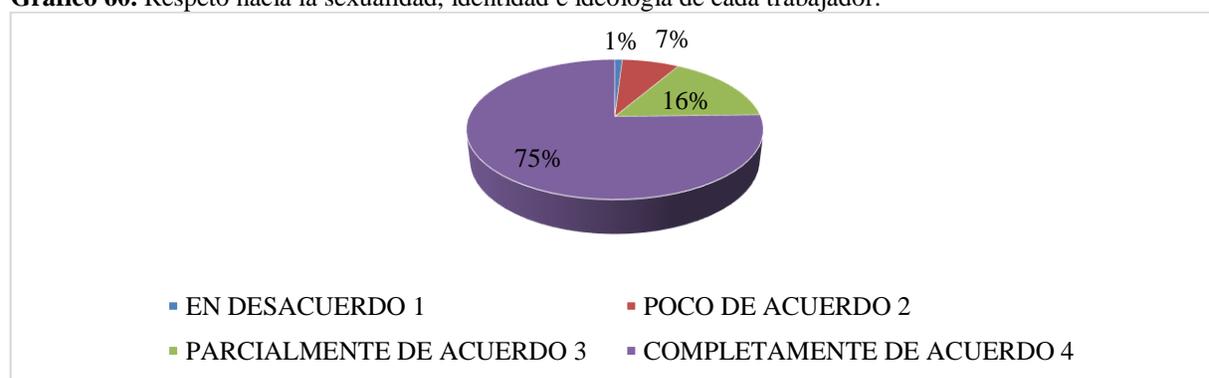
53. ¿Percibo que en mi trabajo se respeta mi opinión política, ideología religiosa, orientación sexual y nacionalidad?

Tabla 70. Respeto hacia la sexualidad, identidad e ideología de cada trabajador.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 1% | 3 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 7% | 23 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 16% | 50 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 75% | 233 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 60. Respeto hacia la sexualidad, identidad e ideología de cada trabajador.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un escaso 1% de personas están en desacuerdo al decir que en su trabajo se respeta su identidad religiosa, ideología, orientación sexual y nacionalidad; El 7% están poco de acuerdo y un 16% de están parcialmente de acuerdo con su percepción. Un notable 75% de servidores dice estar completamente de acuerdo y concuerdan al decir que en su lugar de trabajo existe respeto hacia la sexualidad, identidad e ideología de cada uno.

Análisis: En función a los datos adquiridos, se entiende que un porcentaje significativo de personas considera que dentro de su trabajo si se respeta su identidad de género, ideologías, opinión política, identidad religiosa, entre otras. Por otro lado, el resto de personas encuestadas comentan que no están de acuerdo y que en su trabajo no se respetan estas ideologías ni su orientación sexual.

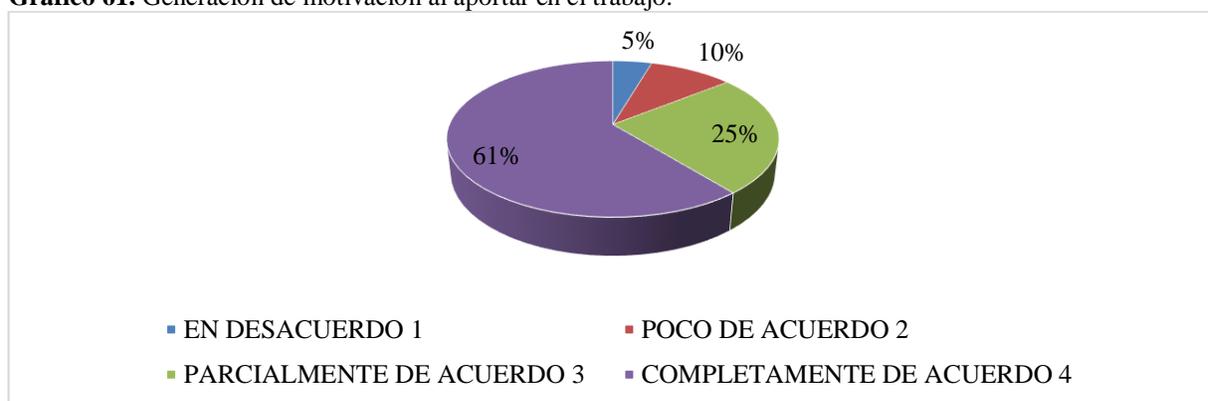
54. ¿Los aportes que realizo en mi trabajo son valorados y me causan motivación?

Tabla 71. Generación de motivación al aportar en el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 14 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 10% | 30 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 25% | 77 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 61% | 188 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 61. Generación de motivación al aportar en el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 5% de personas están en desacuerdo al sentir que su trabajo y los aportes que realizan en éste son valorados y les generan motivación; El 10% están poco de acuerdo y un 25% de están parcialmente de acuerdo con este sentimiento. El 61% de servidores restante, dice estar completamente de acuerdo con los aportes que realizan en su trabajo, mismos que son fuentes de motivación.

Análisis: Los aportes realizados por los servidores públicos en su trabajo son buenos y valorados, fuente de motivación laboral. Al contrario de, un porcentaje inferior que considera que sus aportes no son tomados en cuenta, lo cual, a su vez, es fuente de estar no motivado.

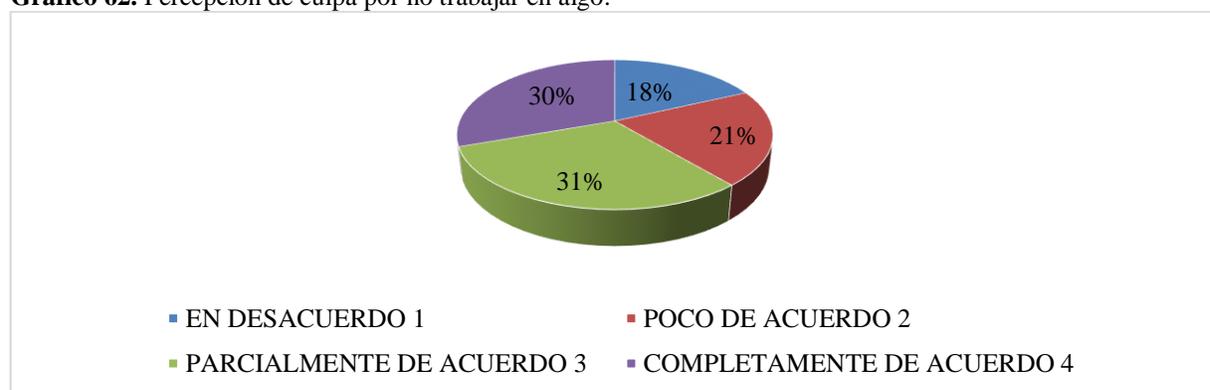
55. ¿Cuándo no estoy desarrollando alguna actividad me siento libre de culpa?

Tabla 72. Percepción de culpa por no trabajar en algo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 18% | 56 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 21% | 64 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 31% | 95 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 30% | 94 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 62. Percepción de culpa por no trabajar en algo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un considerable 18% de personas están en desacuerdo al sentirse libre de culpa cuando no están trabajando en algo; El 21% están poco de acuerdo y un 31% de están parcialmente de acuerdo con esta emoción. Un escaso 30% de servidores públicos, dice estar completamente de acuerdo con los sentimientos que enfrenta al sentirse libre de culpa por no realizar alguna actividad laboral en su periodo de trabajo.

Análisis: Pocos empleados se sienten completamente de acuerdo al decir que no poseen culpa por no trabajar en su jornada laboral, ya que no tiene actividades que realizar. Por otro lado, una gran mayoría de personas, dice estar insatisfecha y se siente culpable cuando no trabaja en su jornada laboral.

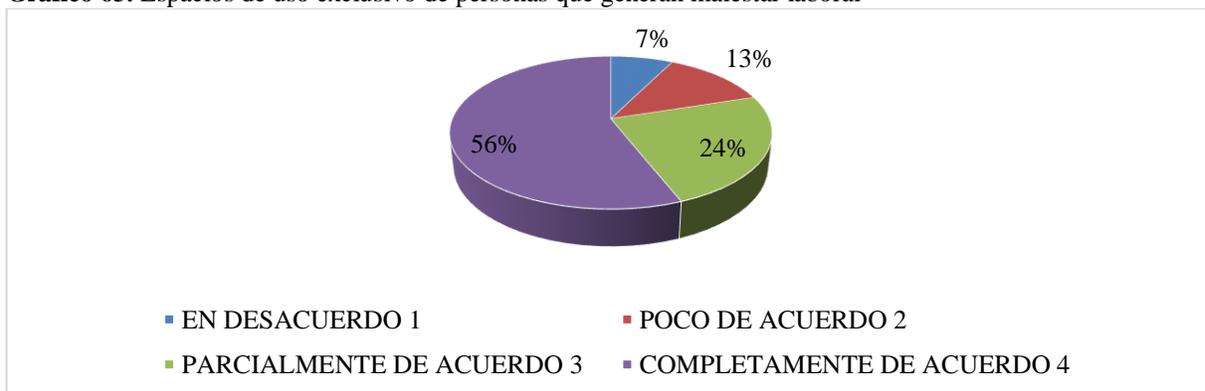
56. ¿En mi lugar de trabajo no existen espacios que sean de uso exclusivo para un grupo determinado de personas que tengan un privilegio, por ejemplo, baños o cafeterías exclusivas, etc., que puedan causar malestar y perjudiquen el ambiente laboral?

Tabla 73. Espacios de uso exclusivo de personas que generan malestar laboral.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 7% | 23 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 13% | 39 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 24% | 74 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 56% | 173 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 63. Espacios de uso exclusivo de personas que generan malestar laboral



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 7% de personas están en desacuerdo al decir que en su trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo de personas que tienen privilegios, que causa malestar y perjudica su ambiente laboral; El 13% están poco de acuerdo y un 24% de están parcialmente de acuerdo con esta percepción. Un 56% de servidores restantes, está completamente de acuerdo, con que, en su lugar de trabajo, no existe preferencias de clase alguna para nadie.

Análisis: Un porcentaje apenas superior a la mitad de personas encuestadas está completamente de acuerdo de que en su institución educativa no existe ningún lugar de uso exclusivo para las personas, que pueda generar un clima laboral insalubre; Sin embargo, el otro porcentaje restante, está en desacuerdo con esta hipótesis, ya que, señala que en su lugar de trabajo si existen espacios exclusivos para el uso de ciertos grupos privilegiados.

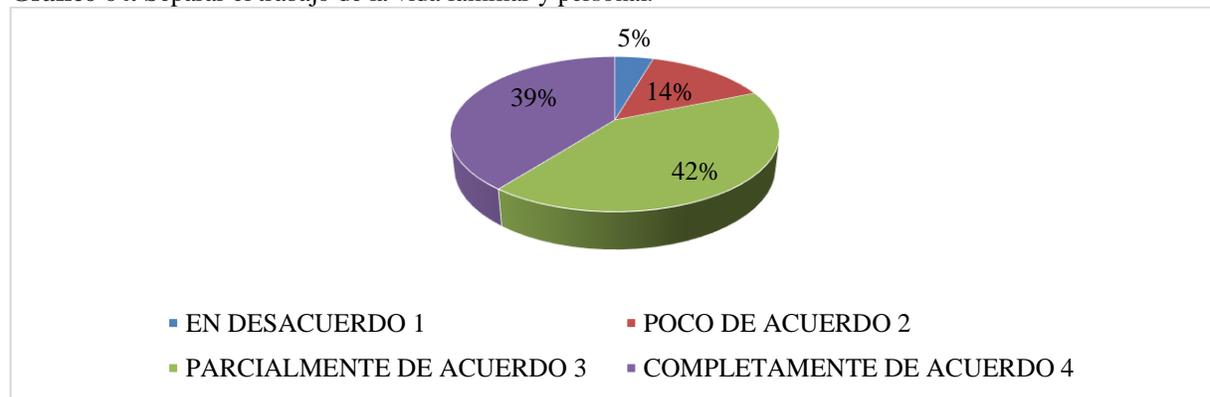
57. ¿En mi tiempo libre como pasatiempos y actividades de recreación puedo dejar de pensar en el trabajo)?

Tabla 74. Separar el trabajo de la vida familiar y personal.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 5% | 14 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 14% | 44 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 42% | 129 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 39% | 122 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 64. Separar el trabajo de la vida familiar y personal.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 5% de personas están en desacuerdo al decir que es fácil evitar pensar en el trabajo durante su tiempo libre, familiar, social o recreacional; El 14% están poco de acuerdo y un 42% de están parcialmente de acuerdo con que pueda existir esta diferenciación. Un 39% de servidores restantes, añade estar completamente de acuerdo, puesto que dice que es fácil tener un equilibrio y dejar de lado el trabajo cuando se está en otras actividades.

Análisis: Pocas personas están completamente de acuerdo al decir que fuera del trabajo, es fácil olvidarlo y dejarlo de lado. Por otro lado, las personas restantes opinan que esta diferenciación no es tan fácil de realizar, por tanto, están en desacuerdo, y señalan que no se puede evitar el pensar en el trabajo cuando no se está trabajando.

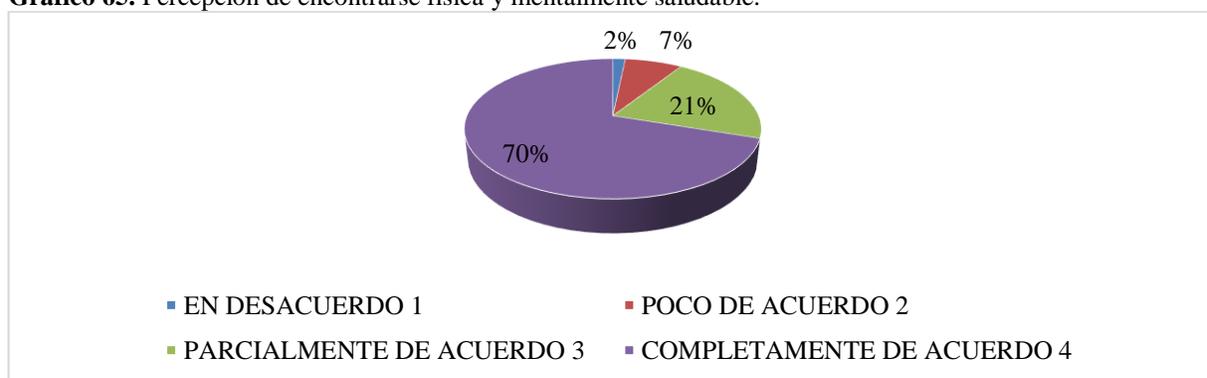
58. ¿Siento que me encuentro mental y físicamente saludable?

Tabla 75. Percepción de encontrarse física y mentalmente saludable.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|----------------------------|------------|------------|
| EN DESACUERDO 1 | 2% | 5 |
| POCO DE ACUERDO 2 | 7% | 23 |
| PARCIALMENTE DE ACUERDO 3 | 21% | 65 |
| COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4 | 70% | 216 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 65. Percepción de encontrarse física y mentalmente saludable.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un insignificante 2% de personas están en desacuerdo al considerar que se encuentran física y mentalmente saludables; El 7% están poco de acuerdo y un 21% de están parcialmente de acuerdo con que se encuentren saludables. El 70% de servidores restantes, se siente completamente de acuerdo que su salud física y mental están saludables.

Análisis: La gran mayoría de personas encuestadas están completamente de acuerdo al decir que su salud es buena y se sienten física y mentalmente saludables. Por otro lado, un número no tan bajo de personas consideran que poseen enfermedades, por lo tanto, se encuentran en desacuerdo con que, su ambiente laborable esté libre de enfermedades físicas y mentales.

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

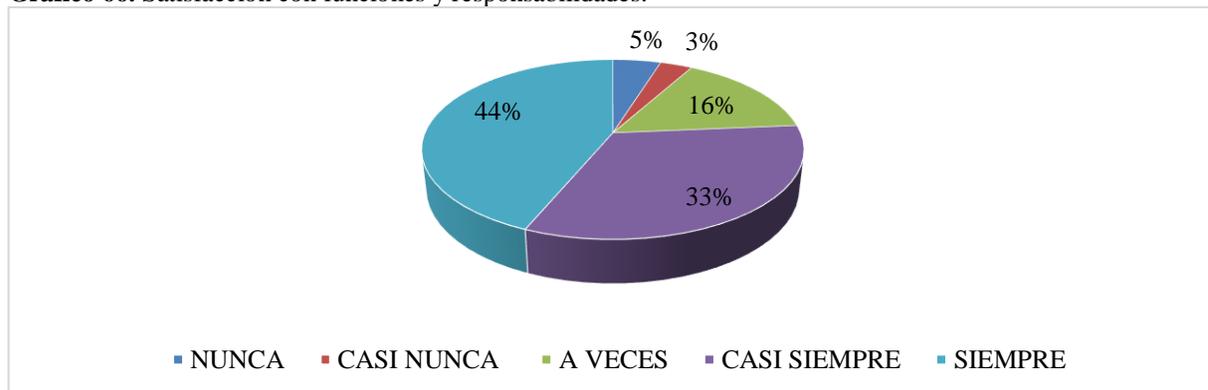
1. ¿Me encuentro satisfecho con las funciones y responsabilidades que se me encomendaron?

Tabla 76. Satisfacción con funciones y responsabilidades.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 5% | 15 |
| CASI NUNCA | 3% | 10 |
| A VECES | 16% | 48 |
| CASI SIEMPRE | 33% | 101 |
| SIEMPRE | 44% | 135 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 66. Satisfacción con funciones y responsabilidades.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De los datos inferidos, el 5% de personas nunca se sienten satisfechas con las funciones y responsabilidades que se les encomendaron; El 3% dice que casi nunca se puede sentir satisfecho; El 16% dice que a veces y el 33% casi siempre se siente satisfecho con las actividades que realiza. El 44% concuerda al decir que siempre está satisfecho.

Análisis: Un número notable de personas encuestadas se manifiesta al decir que las actividades a ellos asignadas son satisfactorias; por otra parte, el resto de personas coinciden al decir que las funciones y responsabilidades que les son encomendadas no son satisfactorias, y que necesitan que se realice una reestructuración de actividades para mejorar su estado laboral.

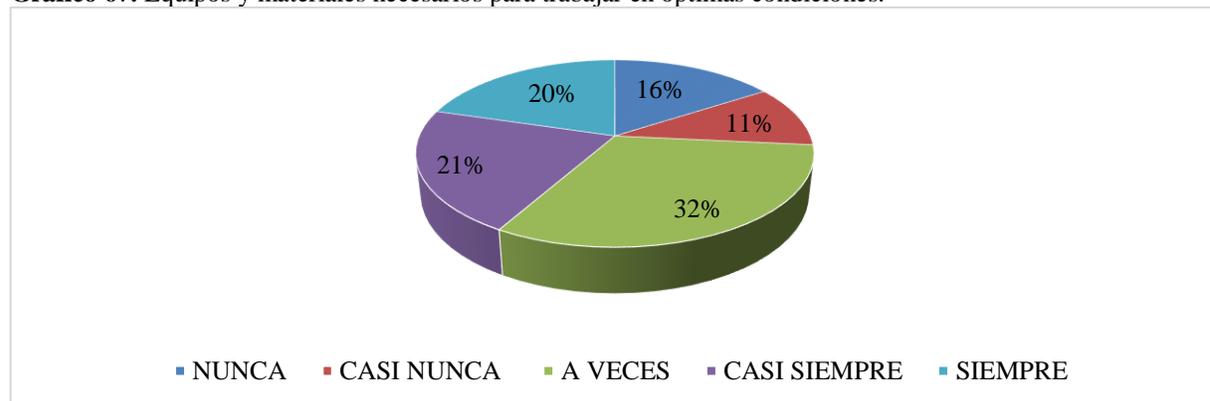
2. ¿Poseo los equipos y materiales necesarios para desarrollar en óptimas condiciones mi trabajo?

Tabla 77. Equipos y materiales necesarios para trabajar en óptimas condiciones.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 16% | 49 |
| CASI NUNCA | 11% | 33 |
| A VECES | 32% | 98 |
| CASI SIEMPRE | 21% | 66 |
| SIEMPRE | 20% | 63 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 67. Equipos y materiales necesarios para trabajar en óptimas condiciones.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De la información adquirida, el 16% de servidores encuestados cree que nunca tienen los equipos y materiales necesarios para desarrollar en óptimas condiciones su trabajo; El 11% dice que casi nunca tienen estos implementos; El 32% dice que a veces tienen sus equipos; El 21% señala que casi siempre los tienen. Y, el 20% restante dice que siempre se les dota de los equipos y materiales necesarios para trabajar en un ambiente laboral saludable.

Análisis: Pocas personas creen que en su sitio de trabajo siempre les dotan de los materiales y equipos suficientes para desarrollar su trabajo. Por otro lado, las demás personas, perciben que esta hipótesis no es tan real, pues muestran su inconformidad, señalando que, no siempre poseen lo necesario para hacer un buen trabajo.

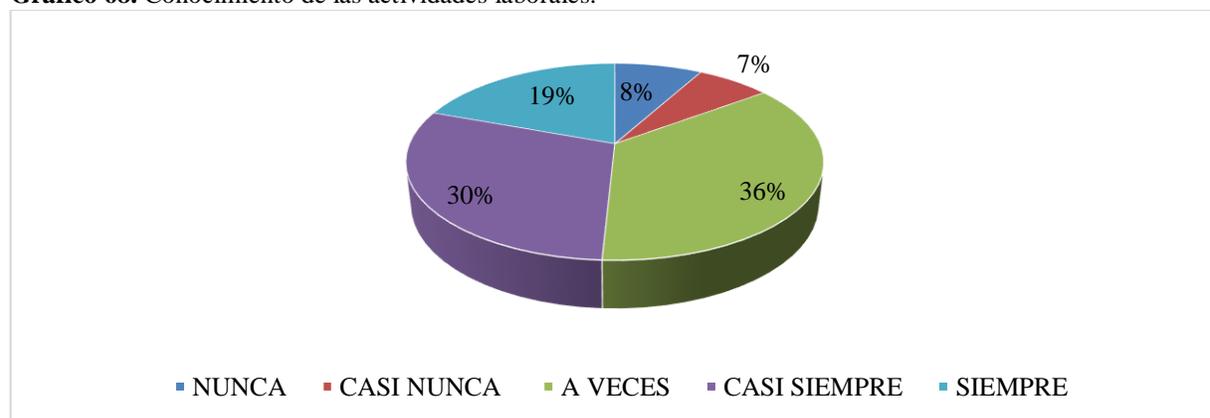
3. Al realizar mi trabajo, ¿Conozco con exactitud las actividades a desempeñar?

Tabla 78. Conocimiento de las actividades laborales.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 8% | 25 |
| CASI NUNCA | 7% | 21 |
| A VECES | 36% | 111 |
| CASI SIEMPRE | 30% | 92 |
| SIEMPRE | 19% | 60 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 68. Conocimiento de las actividades laborales.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De los datos obtenidos, el 8% de servidores encuestados considera que nunca posee los conocimientos suficientes para desarrollar sus actividades laborales; El 7% dice que casi nunca posee estos conocimientos; El 36% señala que a veces posee estos conocimientos; El 30% dice que casi siempre. Y, el 19% restante dice que siempre está al día con los conocimientos necesarios para desarrollar un buen trabajo.

Análisis: Un número bajo de servidores públicos encuestados se siente siempre satisfecho con los conocimientos que poseen para trabajar en el Ministerio de Educación; Al contrario, las demás personas discrepan con esta teoría, pues dicen no estar completamente preparadas al no tener los conocimientos necesarios requeridos por su perfil, para trabajar adecuadamente.

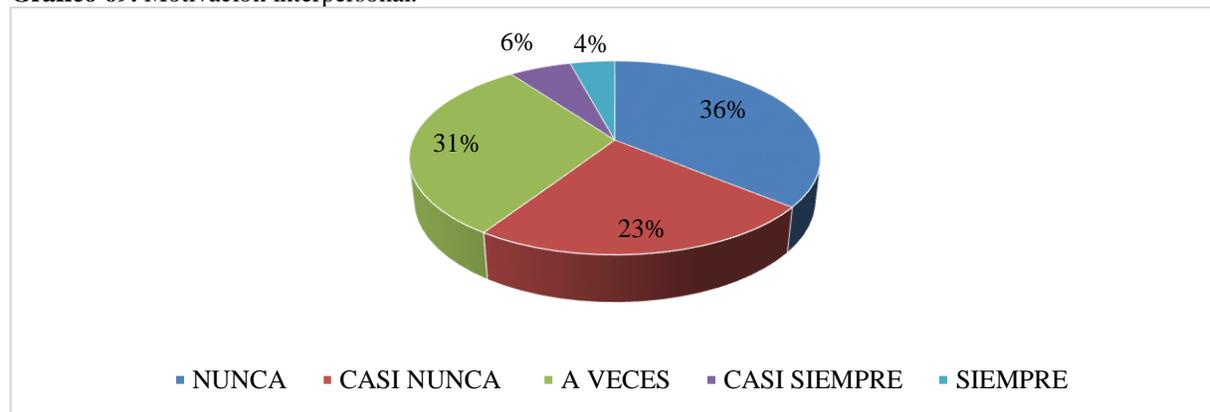
4. En el último mes ¿Recibí motivación o reconocimiento por parte de mis compañeros de trabajo o superiores?

Tabla 79. Motivación interpersonal.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 36% | 111 |
| CASI NUNCA | 23% | 72 |
| A VECES | 31% | 95 |
| CASI SIEMPRE | 6% | 18 |
| SIEMPRE | 4% | 13 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 69. Motivación interpersonal.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 36% de servidores encuestados opinan que, en su lugar de trabajo, nunca reciben motivación; El 23% señala que casi nunca reciben motivación; El 31% comenta que a veces, el 6% dice que casi siempre recibe motivación. Y, el 4% restante dice que, en su trabajo, siempre recibe motivación por parte de sus compañeros o superiores.

Análisis: De la información recabada, se puede evidenciar que existe una buena distribución de criterios con respecto al pensar o no en recibir motivación. La gran mayoría admitió que siempre o casi siempre está siendo motivado en su trabajo. Por otro lado, los demás dicen que nunca o casi nunca han sido motivados en su trabajo, lo cual evidencia que no existe la motivación extrínseca necesaria para que los empleados trabajen adecuadamente.

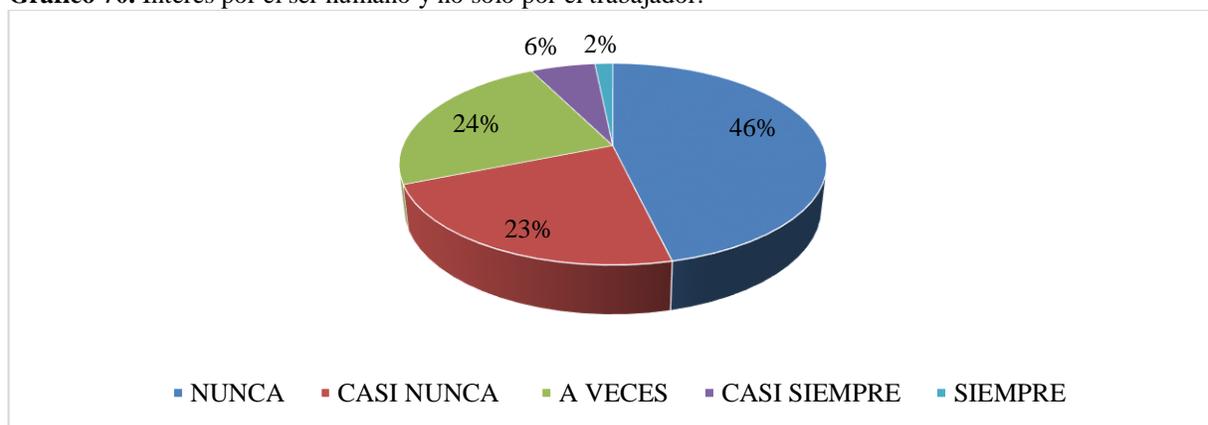
5. En el lugar donde trabajo, ¿Se interesan por mí como ser humano y no solo como trabajador?

Tabla 80. Interés por el ser humano y no solo por el trabajador.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 46% | 143 |
| CASI NUNCA | 23% | 70 |
| A VECES | 24% | 73 |
| CASI SIEMPRE | 6% | 18 |
| SIEMPRE | 2% | 5 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 70. Interés por el ser humano y no solo por el trabajador.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De los datos inferidos se obtuvo que, el 46% de personas encuestadas piensan que las personas nunca se sienten por ellos como seres humanos, sino como trabajadores; El 23% afirma que casi nunca se perciben de esta manera; El 24% dice que a veces y el 6% dice que casi siempre; El 2% restante dice que, en su trabajo, sus compañeros y superiores siempre se interesan por ellos como el verdadero capital humano de la institución.

Análisis: Una vez planteada la encuesta, se evidencia que, un porcentaje importante de servidores creen que sus compañeros y superiores les ven no solo como objetos de trabajo, sino, más bien como seres humanos; Sin embargo, del personal restante, se puede decir que, consideran que sus compañeros de trabajo los ven solo como un instrumento más de trabajo, dejando de lado el humanismo que debe existir en todo lugar de trabajo.

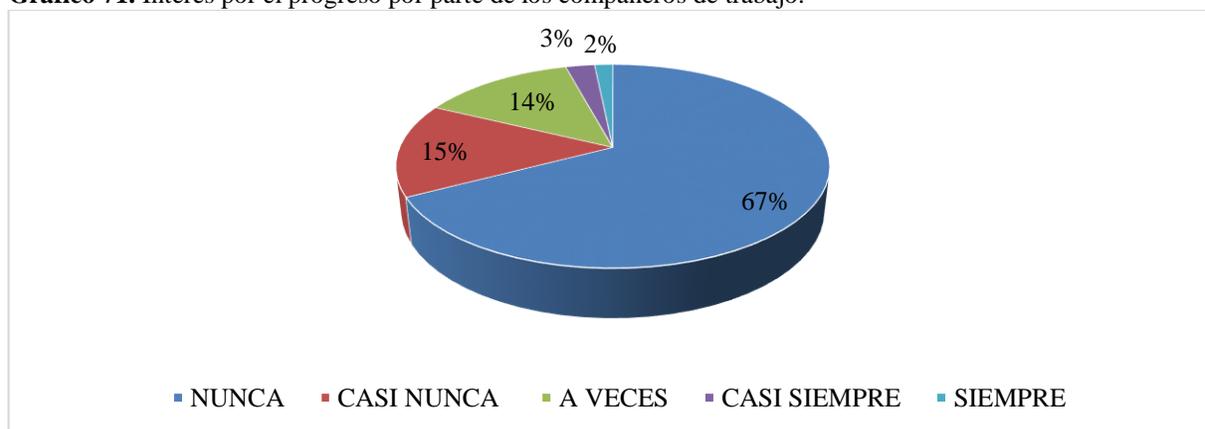
6. En el último trimestre laboral, ¿Mis compañeros han mencionado mi progreso?

Tabla 81. Interés por el progreso por parte de los compañeros de trabajo

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 67% | 208 |
| CASI NUNCA | 15% | 46 |
| A VECES | 14% | 42 |
| CASI SIEMPRE | 3% | 8 |
| SIEMPRE | 2% | 5 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 71. Interés por el progreso por parte de los compañeros de trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 67% de personas afirma que sus compañeros nunca se interesan por su progreso laboral; El 15% afirma que casi nunca han sentido esta percepción; El 14% dice que a veces y el 3% dice que casi siempre sienten este interés. Y, el 2% restante dice que, en su trabajo, sus compañeros siempre se interesan por su progreso laboral.

Análisis: Muchas personas sienten que sus compañeros de trabajo nunca o casi nunca se interesan por sus logros laborales o personales; otro porcentaje dice que, en cierto tiempo, en su trabajo, han experimentado algún tipo de sentimiento positivo por parte de sus compañeros, en donde ellos realmente se preocupan por su avance o crecimiento profesional.

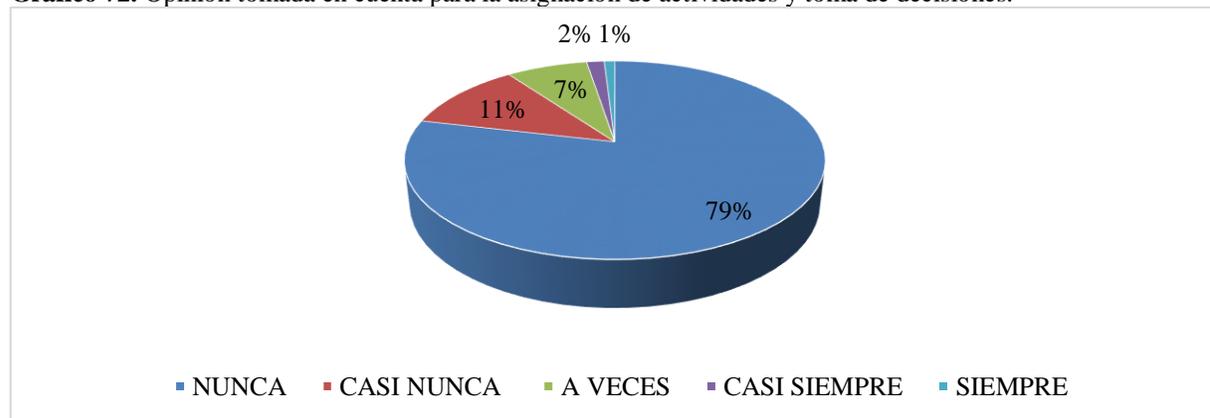
7. ¿Considero que mi opinión es tomada en cuenta para la asignación de actividades y toma de decisiones?

Tabla 82. Opinión tomada en cuenta para la asignación de actividades y toma de decisiones.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 79% | 243 |
| CASI NUNCA | 11% | 35 |
| A VECES | 7% | 23 |
| CASI SIEMPRE | 2% | 5 |
| SIEMPRE | 1% | 3 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 72. Opinión tomada en cuenta para la asignación de actividades y toma de decisiones.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 79% de personas afirma que sus opiniones nunca son tomadas en cuenta para la asignación de actividades; El 11% dice que casi nunca sus opiniones son tomadas en cuenta; El 7% opina que su opinión a veces es tomada en cuenta y el 2% señala que casi siempre se toma en cuenta su opinión. Un escaso 1% afirma que su opinión siempre es tomada en cuenta para asignar actividades y tomar decisiones importantes en su trabajo.

Análisis: Varias personas dicen que su opinión nunca o casi nunca es tomada en cuenta en su trabajo. Sin embargo, un número un tanto menor de empleados indica que su opinión si es valorada y tomada en cuenta al momento de tomar decisiones importantes que afecten su trabajo, o a su vez, para asignarles tareas.

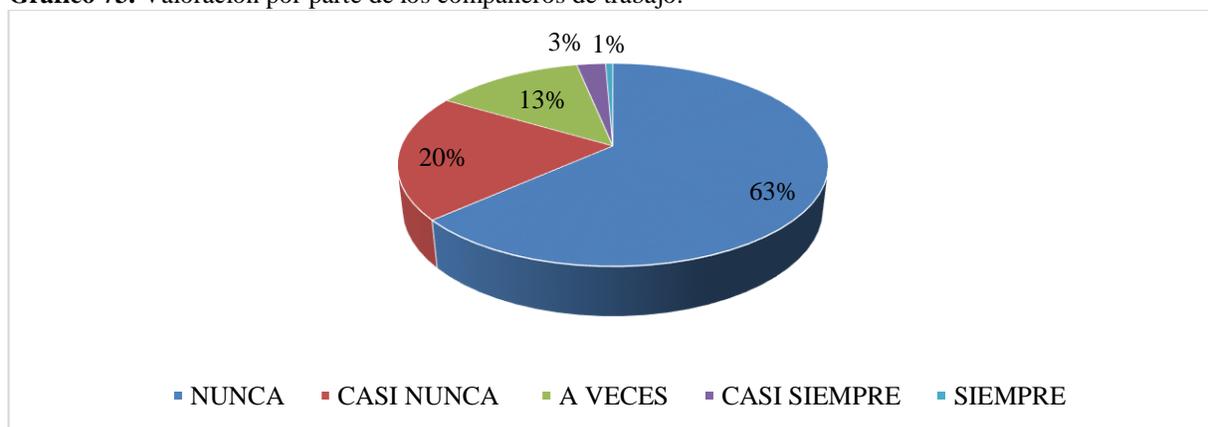
8. ¿Soy valorado por mis compañeros de trabajo?

Tabla 83. Valoración por parte de los compañeros de trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 63% | 196 |
| CASI NUNCA | 20% | 62 |
| A VECES | 13% | 41 |
| CASI SIEMPRE | 3% | 8 |
| SIEMPRE | 1% | 2 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 73. Valoración por parte de los compañeros de trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: De los datos adquiridos, el 63% de personas considera que nunca es valorada por sus compañeros de trabajo; El 20% dice que casi nunca se siente valorado; El 13% opina que a veces y el 3% señala que casi siempre se siente valorada. Apenas el 1% restante dice que siempre es valorado por sus compañeros en el trabajo.

Análisis: De la información obtenida, se evidencia que un importante porcentaje de servidores públicos señalan que nunca o casi nunca son valorados por sus compañeros de trabajo; por otro lado, el porcentaje restante de servidores, enfatiza el decir que siempre se siente apreciado por sus compañeros de trabajo, lo cual les genera motivación para seguir haciendo bien su trabajo.

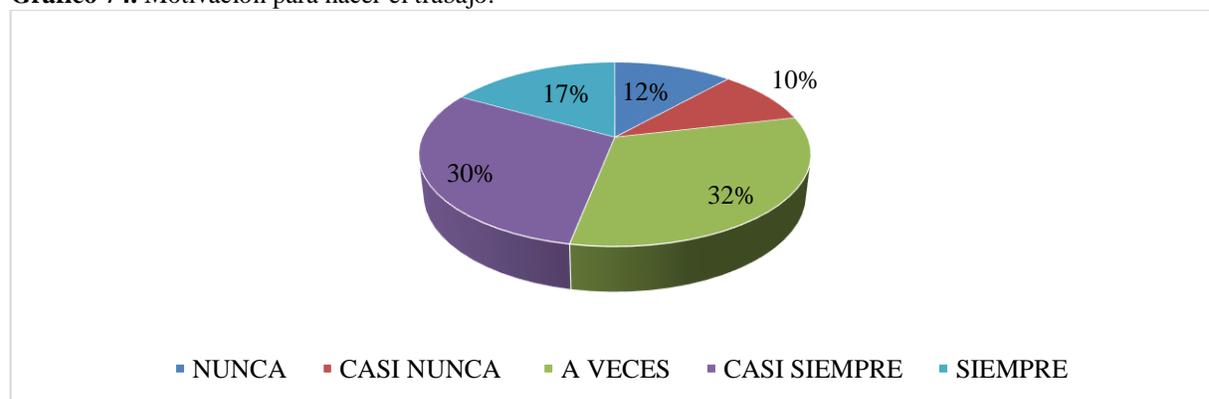
9. En mi lugar de trabajo, ¿Alguien se preocupa por mí y me estimula para hacer bien mi trabajo?

Tabla 84. Motivación para hacer el trabajo.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 12% | 36 |
| CASI NUNCA | 10% | 30 |
| A VECES | 32% | 98 |
| CASI SIEMPRE | 30% | 93 |
| SIEMPRE | 17% | 52 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 74. Motivación para hacer el trabajo.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 12% de personas opina que en su sitio de trabajo sus compañeros nunca se preocupan por nadie; El 10% dice que casi nunca existe preocupación; El 32% dice que a veces y el 30% señala que casi siempre alguien se preocupa por ellos. Un 17% afirma que en su trabajo las personas siempre se preocupan e incitan a trabajar de mejor manera a sus compañeros.

Análisis: En las instalaciones del Ministerio de Educación, particularmente en las instituciones educativas, un porcentaje de personas mínimo señala que, sus compañeros de trabajo siempre se preocupan por los demás; Por otro lado, el porcentaje restante de encuestados dicen que nunca o casi nunca reciben estimulación por parte de sus compañeros, lo cual evidencia que, debe existir automotivación, para evitar la necesidad de que otra persona este motivándolos e incitándolos a trabajar.

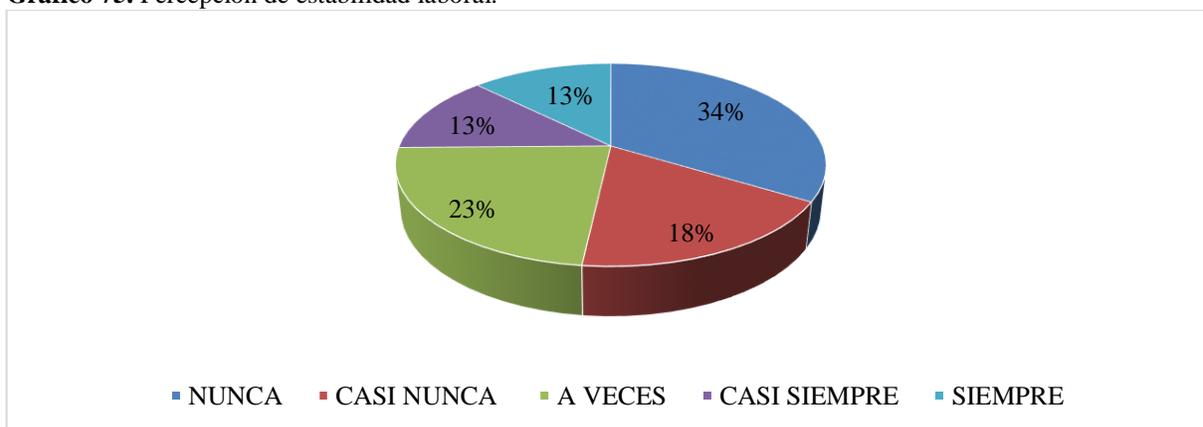
10. En el lugar donde trabajo, ¿Siento que tengo estabilidad laboral?

Tabla 85. Percepción de estabilidad laboral.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 34% | 104 |
| CASI NUNCA | 18% | 56 |
| A VECES | 23% | 71 |
| CASI SIEMPRE | 13% | 39 |
| SIEMPRE | 13% | 39 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 75. Percepción de estabilidad laboral.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 34% de personas consideran que la modalidad bajo la cual están contratados nunca tiene incidencia en su percepción de estabilidad laboral; El 18% dice que casi nunca siente estabilidad en el trabajo; El 23% dice que a veces y el 13% menciona que casi siempre se siente estable. El 13% restante asegura que en su trabajo siempre existe estabilidad laboral.

Análisis: Pocas personas piensan que en el Ministerio de Educación siempre tienen estabilidad laboral; Por otro lado, un porcentaje considerable afirma que nunca o casi nunca el Ministerio otorga estabilidad laboral a sus empleados, lo cual genera insatisfacción laboral.

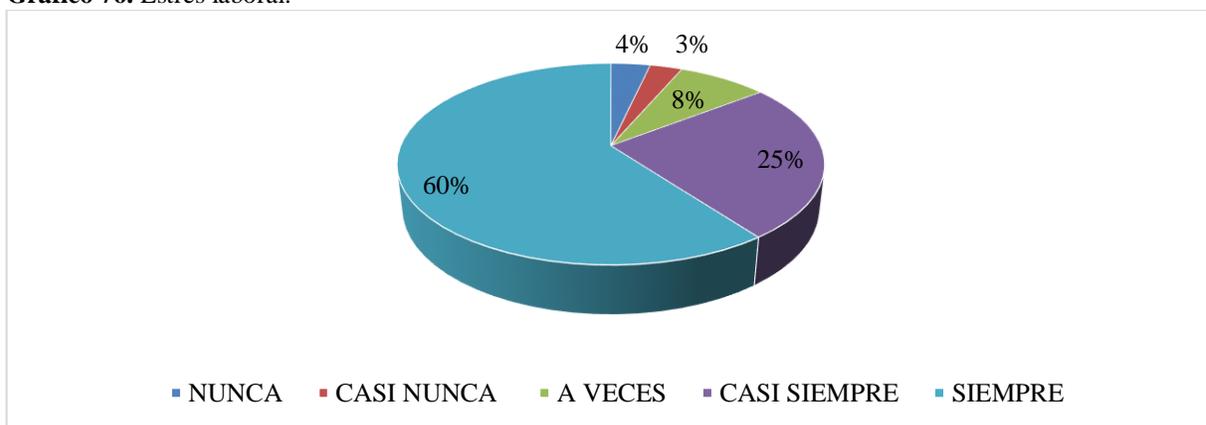
11. ¿Considero que mis compañeros de trabajo están estresados por su trabajo?

Tabla 86. Estrés laboral.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 4% | 11 |
| CASI NUNCA | 3% | 9 |
| A VECES | 8% | 25 |
| CASI SIEMPRE | 25% | 78 |
| SIEMPRE | 60% | 186 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 76. Estrés laboral.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 4% de personas encuestadas cree que sus compañeros nunca se sienten estresados en el trabajo; El 3% señala que casi nunca se sienten estresados; El 8% dice que a veces es y el 25 menciona que casi siempre sus compañeros se sienten estresados. Y, el 60 restante afirma que perciben que, sus compañeros de trabajo siempre están estresados.

Análisis: Una minoría de personas concuerdan al decir que sus compañeros nunca o casi nunca se sienten estresados en el trabajo; por otra parte, la gran mayoría de personas dicen que sus compañeros de trabajo siempre están estresados, lo cual, si no es tratado a tiempo, podría ocasionar problemas en la salud física y mental de los trabajadores.

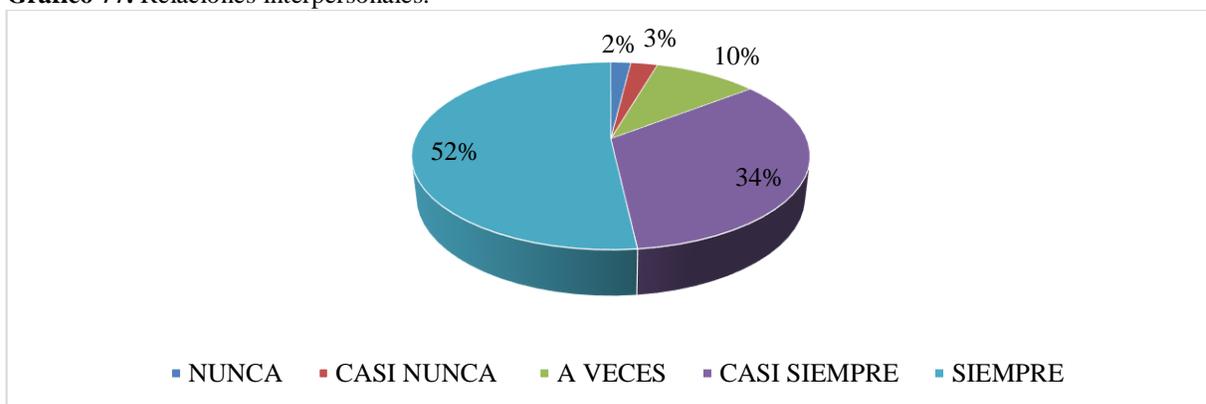
12. ¿Tengo buenas relaciones interpersonales en el trabajo?

Tabla 87. Relaciones interpersonales.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 2% | 6 |
| CASI NUNCA | 3% | 8 |
| A VECES | 10% | 31 |
| CASI SIEMPRE | 34% | 104 |
| SIEMPRE | 52% | 160 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 77. Relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 2% de personas encuestadas piensan que nunca tienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores dentro de su trabajo; El 3% señala que casi nunca tienen buenas relaciones interpersonales. El 10% dice que a veces y el 34 menciona que casi siempre tienen buenas relaciones interpersonales. El 52 restante dice que siempre tiene buenas relaciones interpersonales que favorecen el clima laboral institucional.

Análisis: Alrededor de la mitad de empleados encuestados percibe a su trabajo y a las relaciones interpersonales que allí se desarrollan son satisfactorias; Sin embargo, la otra mitad de encuestados confirma que se encuentran no satisfechos con sus relaciones interpersonales, lo que lleva a la conclusión de que el clima laboral no es el adecuado para desarrollar sus labores en un ambiente de compañerismo.

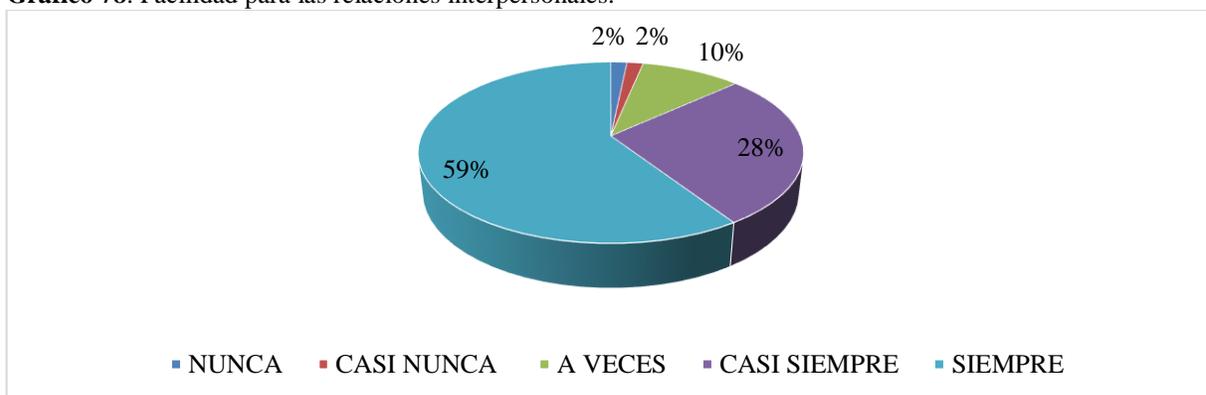
13. ¿Es fácil tener muchos amigos en el trabajo?

Tabla 88. Facilidad para las relaciones interpersonales.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 2% | 5 |
| CASI NUNCA | 2% | 5 |
| A VECES | 10% | 31 |
| CASI SIEMPRE | 28% | 85 |
| SIEMPRE | 59% | 183 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 78. Facilidad para las relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un escaso 2% de personas encuestadas siente que nunca es fácil tener amigos en el trabajo; Otro 2% añade que casi nunca es fácil entablar amistades en el trabajo; Un 10% dice que a veces y el 28 menciona que casi siempre tienen facilidad para hacer amigos en el trabajo. Y, el 59 restante afirma su apertura para hacer amigos siempre buena.

Análisis: Un número un poco superior a la mitad de personas encuestadas, acuerda al decir que, siempre es muy fácil hacer amigos en el trabajo; por otro lado, la diferencia de partícipes en la presente encuesta, afirman que, en su trabajo no hay un buen clima laboral, por tanto, no es fácil hacer amigos.

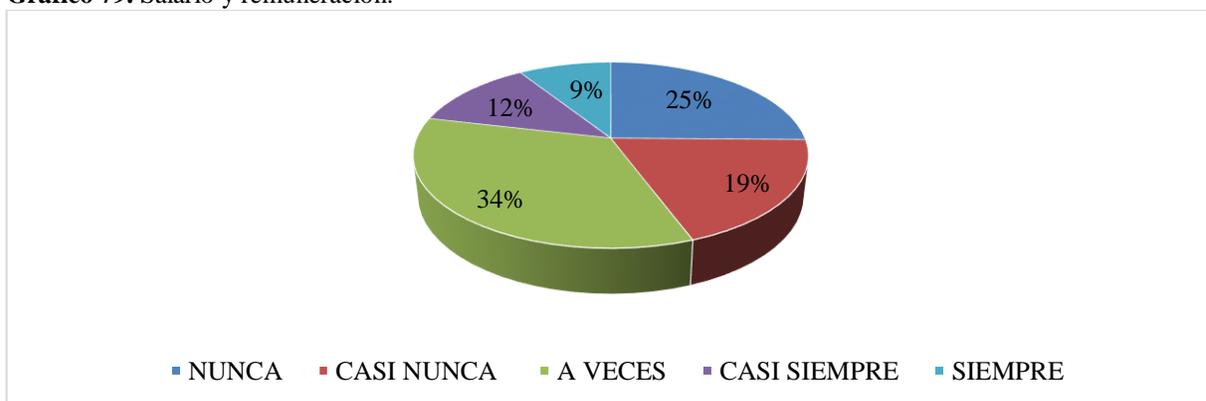
14. ¿Pienso que el sueldo que percibo cumple con mis expectativas?

Tabla 89. Salario y remuneración.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 25% | 78 |
| CASI NUNCA | 19% | 59 |
| A VECES | 34% | 106 |
| CASI SIEMPRE | 12% | 38 |
| SIEMPRE | 9% | 28 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 79. Salario y remuneración.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: El 25% de servidores encuestados percibe que, el sueldo que recibe, nunca cubre sus expectativas; El 19% menciona que, casi nunca su sueldo cubre sus expectativas; Un 34% dice que a veces y el 12 dice que casi siempre se cumple sus expectativas salariales. Y, el 9 restante asegura que, su sueldo siempre les permite cubrir sus expectativas.

Análisis: Un bajo número de personas manifiestan que su remuneración siempre cubre sus necesidades; Sin embargo, el personal restante, no está de acuerdo con esta percepción, pues para ellos, sus sueldos, nunca o casi nunca son los justos y no les alcanza para cubrir sus necesidades más elementales.

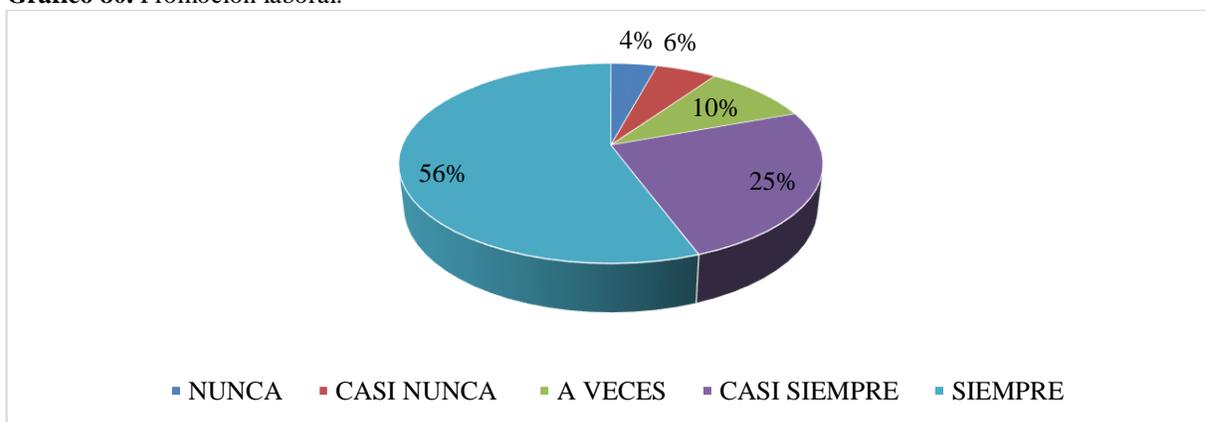
15. ¿Considero que aprendí y crecí profesionalmente durante el último año?

Tabla 90. Promoción laboral.

| OPCIÓN DE RESPUESTA | PORCENTAJE | RESPUESTAS |
|---------------------|------------|------------|
| NUNCA | 4% | 13 |
| CASI NUNCA | 6% | 17 |
| A VECES | 10% | 30 |
| CASI SIEMPRE | 25% | 77 |
| SIEMPRE | 56% | 172 |
| MUESTRA | 100% | 309 |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos

Gráfico 80. Promoción laboral.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación: Un 4% de personas encuestadas perciben que, nunca aprendieron y tampoco crecieron profesionalmente durante el último año; El 6% de personas menciona que, casi nunca aprendieron ni crecieron profesionalmente; Un 10% dice que a veces y el 25% añade que casi siempre aprenden y crecen profesionalmente. Y, el 56% restante afirma que, siempre está en constante aprendizaje y que ha crecido profesionalmente durante el último año.

Análisis: Un porcentaje ligeramente superior a la mitad de personas encuestadas, han considerado que, en su puesto de trabajo aprenden cosas nuevas todos los días y que también han crecido profesionalmente mucho durante el último año. Por otro lado, las personas restantes no conservan esta satisfacción, pues dicen que nunca o casi nunca aprenden cosas nuevas y que no han crecido profesionalmente nada en el último año.

Análisis de los resultados obtenidos:

Variable Independiente - Riesgos Psicosociales

Para la evaluación de riesgos psicosociales, en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, establecido por el Ministerio del Trabajo para las instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores. Este formato contiene 58 ítems, distribuidos en 8 dimensiones, en escala de Likert, que van desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo; y, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4.

Las ocho dimensiones de los riesgos psicosociales son las siguientes:

Carga y ritmo de trabajo: Son los requerimientos mentales y físicos dentro del trabajo versus el tiempo y velocidad para realizarlos.

Desarrollo de competencias: Son las oportunidades que tienen las personas para desarrollar sus destrezas, habilidades y conocimientos, de acuerdo a los requerimientos actuales y futuros del puesto de trabajo.

Liderazgo: Son las características individuales que tengan las personas y sus habilidades manejarles al dirigir e influenciar a un grupo de personas.

Margen de acción y control: Es la medida en la que un empleado participa en la asignación de actividades y toma de decisiones que afectan su trabajo.

Organización del trabajo: Son los distintos medios que posee y utiliza la organización para la distribución del trabajo a su personal.

Recuperación: Es el espacio de tiempo que se utiliza para el descanso y recuperación de energía después de realizar un esfuerzo físico o mental, que no involucre el trabajar.

Soporte y apoyo: Son las actividades y recursos utilizados por los superiores o compañeros para facilitar el trabajo.

Otros puntos importantes:

Acoso discriminatorio: Es la forma en la cual una o varias personas es tratada. Se fundamenta en el trato desigual, preferencia o exclusión basados en la orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, entre otros.

Acoso laboral: Acoso psicológico u hostigamiento intencional, repetitivo y focalizado a través de acciones maliciosas o crueles para desestabilizar emocionalmente o humillar a una persona.

Acoso sexual: Instigaciones de índole sexual no deseadas que de una u otra forma afectan la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores.

Adicción al trabajo: Es la dificultad por la que atraviesan las personas para desconectarse del trabajo y el distanciamiento de su vida personal y familiar.

Condiciones del Trabajo: Son las condiciones de ergonomía, seguridad, e higiene que podrían afectar negativamente a la salud de los empleados en su trabajo.

Doble presencia (laboral – familiar): Conflictos en la diferenciación y equilibrio entre el trabajo y vida personal – familiar

Estabilidad laboral y emocional: es el sentimiento de estabilidad laboral, o la incertidumbre de su futuro laboral, o a su vez, el descontento o falta de motivación en el trabajo.

Salud auto percibida: Reconcomio con respecto a la salud mental y física del trabajador.

Para establecer el nivel de riesgo obtenido, se suma la puntuación conseguida en cada dimensión, comparando el resultado con los valores establecidos, esto es, si el nivel de riesgo es alto, la calificación estaría en el rango de 58 a 116 puntos; si es que el nivel de riesgo es medio, la puntuación estaría establecida en el rango de 117 a 174; finalmente, si el nivel de riesgo es bajo, la puntuación estaría entre el rango de 175 a 232.

Los niveles de riesgos psicosociales establecidos por el Ministerio del Trabajo, son los siguientes:

Riesgo alto: se ubica entre 58 a 116. Potencialmente el riesgo psicosocial es alto en consideración a la salud y seguridad de los trabajadores, el peligro tiene un nivel intolerable y sus efectos pueden ser nocivos de manera inmediata para la salud e integridad física. Para evitar el incremento a su probabilidad y frecuencia, se tiene que aplicar continuamente las medidas de seguridad y prevención, de acuerdo a la necesidad de la empresa.

Riesgo medio: se ubica entre 117 a 174. El impacto es moderado ante la seguridad y salud de los trabajadores, puede causar efectos nocivos para su integridad física y mental y puede somatizarse como enfermedades ocupacionales. El impacto puede tener mayor probabilidad de frecuencia, si no se aplican las medidas de seguridad y prevención de manera continua y acorde a la necesidad detectada por la organización.

Riesgo bajo: se ubica entre 175 a 232. El impacto es mínimo ante la salud y seguridad y no genera en un corto plazo efectos nocivos. Las acciones preventivas y correctivas deben ir enfocadas en garantizar que el nivel se disminuya o se mantenga. Dichos efectos podrían ser evitados por medio del monitoreo constante de la probabilidad y frecuencia de que ocurra y se presente una enfermedad profesional.

En la tabla siguiente se desarrolla el análisis comparativo del puntaje establecido y el alcanzado por la muestra encuestada:

Cuadro de análisis de porcentaje de riesgos psicosociales por dimensión.

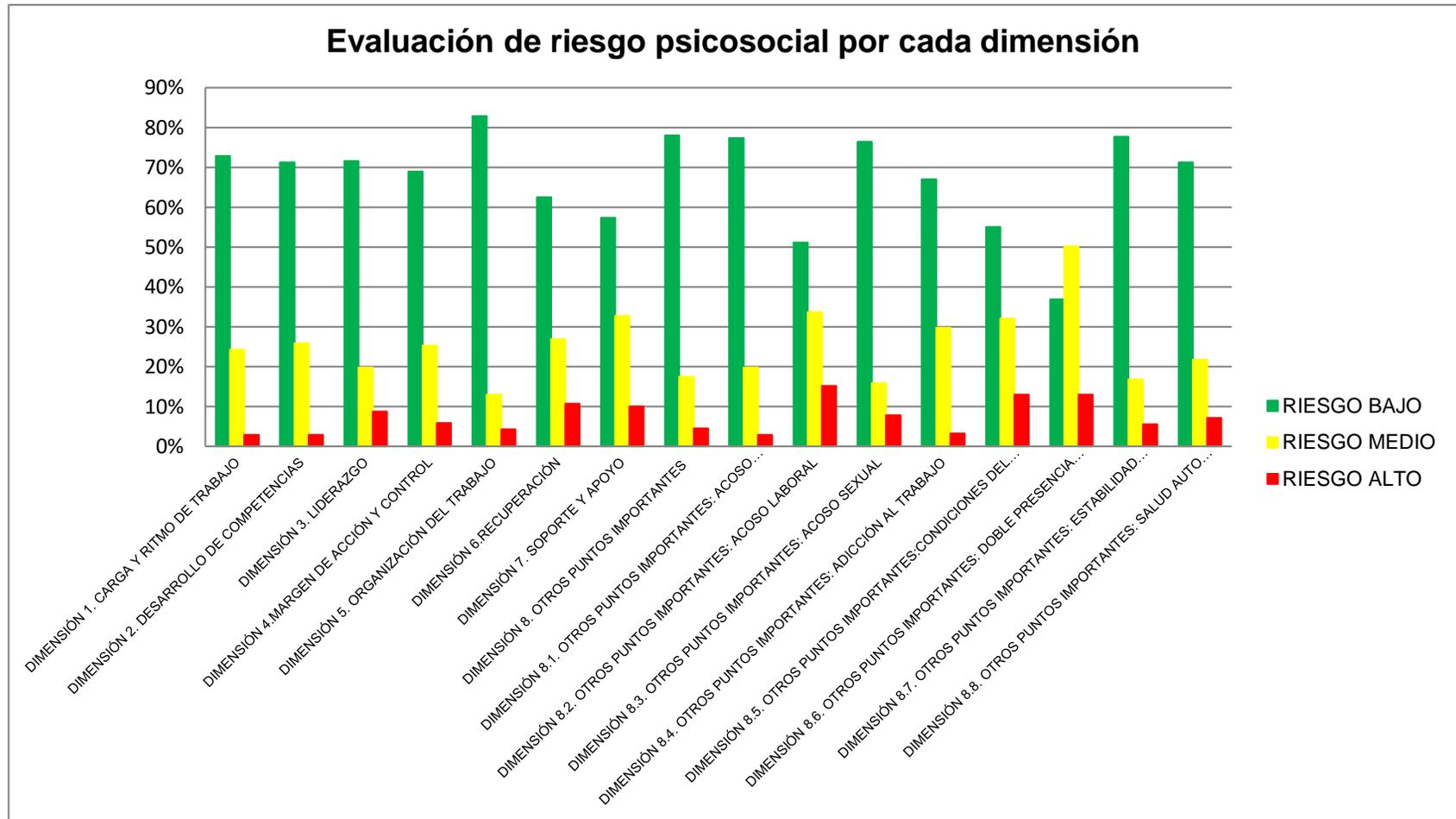
Tabla 91. Análisis de riesgos psicosociales por dimensiones.

| Dimensión psicosocial | Porcentajes obtenidos por dimensión | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | Riesgo psicosocial bajo | Riesgo psicosocial medio | Riesgo psicosocial alto |
| Carga y ritmo de trabajo | 73% | 24% | 3% |
| Desarrollo de competencias | 71% | 26% | 3% |
| Liderazgo | 72% | 20% | 9% |
| Margen de acción y control | 69% | 25% | 6% |
| Organización del trabajo | 83% | 13% | 4% |
| Recuperación | 62% | 27% | 11% |
| Soporte y apoyo | 57% | 33% | 10% |
| Otros puntos importantes | 78% | 17% | 5% |
| Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio | 77% | 20% | 3% |
| Otros puntos importantes: Acoso laboral | 51% | 34% | 15% |
| Otros puntos importantes: Acoso sexual | 76% | 16% | 8% |
| Otros puntos importantes: Adicción al trabajo | 67% | 30% | 3% |
| Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo | 55% | 32% | 13% |
| Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar) | 37% | 50% | 13% |
| Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional | 78% | 17% | 6% |
| Otros puntos importantes: Salud auto percibida | 71% | 22% | 7% |

Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 81. Evaluación de los riesgos psicosociales según cada dimensión.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Interpretación por dimensiones

Primera dimensión. Carga y ritmo de trabajo: Se evidenció que el 73% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 24% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 3% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Segunda dimensión. Desarrollo de competencias: De conformidad con los datos obtenidos, se probó que el 71% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 26% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 3% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Tercera dimensión. Liderazgo: En concordancia con la información recabada, se encontró que el 72% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 20% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 9% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Cuarta dimensión. Margen de acción y control: En función a los datos obtenidos, se afirmó que el 69% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 25% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 6% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Quinta dimensión. Organización del trabajo: El 83% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 13% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 4% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Sexta dimensión. Recuperación: El 62% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 27% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 11% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Séptima dimensión. Soporte y apoyo: El 57% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 33% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 10% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Octava dimensión. Otros puntos importantes:

Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio: Por medio de los datos obtenidos, se encontró que el 77% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 20% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 3% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Dimensión 8.2. Acoso laboral: El 51% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 34% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 15% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Dimensión 8.3. Acoso sexual: El 76% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 16% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 8% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Dimensión 8.4. Adicción al trabajo: El 67% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 30% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 3% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo: El 55% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 32% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 13% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Dimensión 8.6. Doble presencia (laboral – familiar): El 37% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 50% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 13% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional: De acuerdo con los datos, el 78% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 17% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 6% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Dimensión 8.8. Salud auto percibida: Finalmente, de acuerdo con los datos, el 71% de personas están expuestas a un nivel de riesgo bajo. Un 22% de personas está expuesto a un nivel de riesgos medio y finalmente, un 7% de personas se encuentra expuesto a un nivel de riesgo alto.

Para asignar la puntuación al nivel de riesgo general se realizó la sumatoria simple de la puntuación obtenida por cada dimensión. Quedando de la siguiente manera:

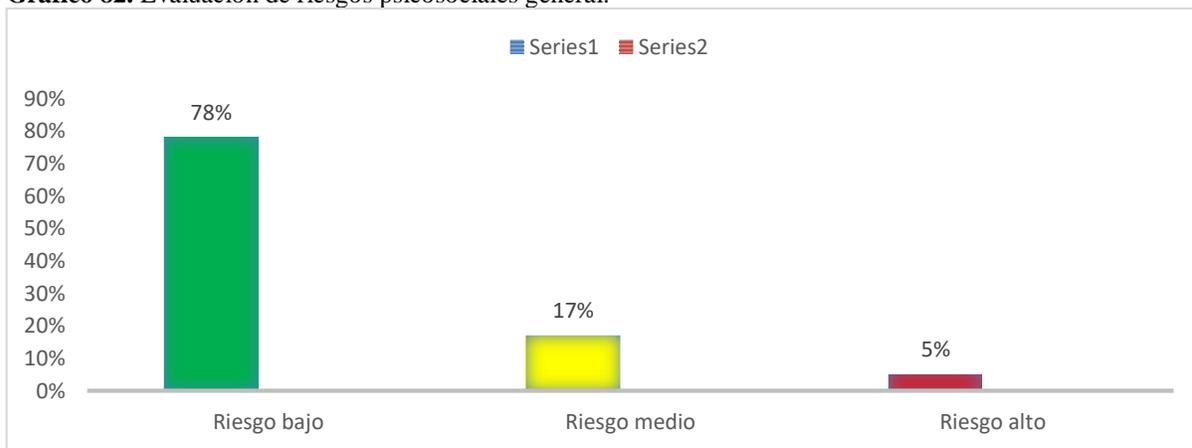
Tabla 92. Evaluación de riesgos psicosociales general.

| | Riesgo Psicosocial bajo | Riesgo Psicosocial medio | Riesgo Psicosocial alto |
|---|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| RESULTADO GENERAL DE LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL | 78% | 17% | 5% |

Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

Gráfico 82. Evaluación de riesgos psicosociales general.



Fuente: Encuesta dirigida al personal de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación.

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

6. CONCLUSIONES

Una vez aplicada la encuesta para evaluar los riesgos psicosociales, se evidenció que las dimensiones que mayor impacto tienen sobre la seguridad y salud de las personas son el Acoso laboral, con el 15% de servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, que está expuesto a un riesgo psicosocial alto; un 13% de personas experimenta un riesgo psicosocial alto en las condiciones de trabajo y un 13% de personas está expuesto a un riesgo alto en la dimensión doble presencia, lo cual, es considerado como un riesgo intolerable, que causa daños inmediatos a la salud física y mental de las personas.

En función a los datos obtenidos, se obtuvo que, el 78% de empleados de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, están expuestas a un riesgo psicosocial bajo, lo cual implica que el impacto es mínimo sobre su seguridad y salud. Un 17% de servidores están expuestos a un riesgo psicosocial medio, el impacto en su salud es moderado, causa efectos nocivos, afecciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. Por otro lado, el 5% de empleados de la Dirección Distrital, está expuesto a un riesgo psicosocial alto, lo que evidencia que el peligro es intolerable, generándoles efectos nocivos inmediatos a su salud física y mental.

De acuerdo con la valoración de la satisfacción laboral, se realizó el hallazgo de que, los servidores públicos de la Dirección Distrital objeto de estudio se sienten satisfechos con el entorno laboral y las actividades de su trabajo, la promoción y estabilidad laboral, fuentes de motivación mayoritaria, sin embargo, el salario es un factor que puede causar estrés y debe tener una especial atención, por lo sensible que puede ser en relación a las actividades que se desarrollan y al reconocimiento monetario que se puede percibir.

En concordancia, con los resultados obtenidos tras haber aplicado los dos instrumentos para identificar los niveles de riesgos psicosociales y valorar la satisfacción laboral, de los servidores públicos en mención, se evidenció que es necesario el implementar un plan de acción correctiva para la prevención de riesgos psicosociales, ya que el 5% de servidores están expuestos a un alto nivel de riesgo psicosocial, lo cual, en teoría si no es tratado a tiempo, podría causar efectos nocivos a la salud y seguridad de los empleados.

7. RECOMENDACIONES

Se recomienda al ente competente del Ministerio de Educación, trabajar en las dimensiones de riesgos psicosociales que poseen mayor impacto sobre la seguridad y salud de los servidores públicos que laboran en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, como el Acoso laboral, condiciones de trabajo y doble presencia, mediante la realización de un plan de acción correctivo.

En lo que respecta a riesgos psicosociales se recomienda realizar un plan de acción correctivo sobre la prevención, mitigación o eliminación de riesgo psicosocial, como por ejemplo el implementado por el Ministerio del Trabajo, o a su vez, algún tipo de planificación de los muchos que existen en el mercado, tales como el manual CopsoqIstas21, con la finalidad de prevenir, minimizar y erradicar la presencia de los riesgos psicosociales.

Se recomienda además que, se realice un taller entre los servidores públicos involucrados en esta investigación, para planificar, socializar, sensibilizar y aplicar un plan de acción correctivo, lo cual a la vez permita mejorar la satisfacción laboral.

Finalmente, se recomienda a los funcionarios responsables del Ministerio de Educación, implementar la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales en cada Distrito Educativo, los cuales desarrollarán un programa de prevención de riesgos laborales, para los servidores públicos, lo cual involucre el análisis e identificación y tratamiento de los riesgos psicosociales, para generar bienestar laboral; y, a la vez, sensibilizar al personal sobre la importancia de la relación que tiene la satisfacción laboral de los empleados y la consecución de los objetivos organizacionales.

8. PROPUESTA

Tema: Lineamientos para implementar un plan de acción correctiva.

Después de aplicar el instrumento de diagnóstico de riesgos psicosociales y análisis de satisfacción laboral, se obtuvo que, en cuanto a satisfacción laboral existe un equilibrio y los servidores públicos pertenecientes a la Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, se encuentran satisfechos, por otro lado, en cuanto a riesgos psicosociales, se encontró que de la población encuestada, el 5% de personas están expuestas a un riesgo psicosocial alto, lo cual implica daños considerados como intolerables para la salud física y mental del empleado, además, el 17% de personas se exponen a un riesgo psicosocial medio, afectando a mediano plazo su salud y de no tratarse, en poco tiempo sería considerado como intolerable.

Por lo expuesto con anterioridad, mediante el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, se ha detectado que en el Distrito en estudio, existen riesgos psicosociales altos y medios, lo cual implica que se debe trazar inmediatamente lineamientos para un plan de acción correctiva que permita prevenirlos, reducirlos o eliminarlos.

Para la implementación de una acción correctiva se recomienda implementar en el Distrito 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y seguir los siguientes pasos:

8.1. Gestión o diagnóstico inicial.

La Dirección Distrital 05D04 Pujilí – Saquisilí – Educación, se encuentra ubicada en el cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, brinda su atención a los cantones de Pujilí y Saquisilí en la provincia de Cotopaxi. Posee 1565 servidores públicos, entre docentes, auxiliares de servicio y personal administrativo. Cuenta además con alrededor de 27000 estudiantes, en todos sus niveles, desde educación inicial, hasta bachillerato, en 155 Instituciones Educativas dispersas en los dos cantones, tanto en zonas rurales como urbanas. Sus instituciones son unidocentes, bidocentes y pluridocentes, además de ser bilingües e hispanas.

El Ministerio del Trabajo (2017) implementó la obligatoriedad de que todas las empresas públicas y privadas deben mantener un programa de prevención de riesgos psicosociales en las

organizaciones que cuenten con más de 10 trabajadores. La Dirección Distrital 05D04, al tener en su nómina 1565 personas debería cumplir con todo lo que en materia significa seguridad y salud ocupacional, sin embargo, no se evidencia que existan registros de programas de prevención de riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Además, de debe tomar en cuenta el artículo 38, del Código de Trabajo (2019) el cual trata sobre los riesgos provenientes del trabajo y la responsabilidad que recae sobre el empleador cuando por causa de estos, el trabajador sufriera algún daño personal. El empleador tendrá la responsabilidad y obligación de indemnizar al trabajador, siempre y cuando se determine responsabilidad patronal. Por tal razón es sustancial que en el caso del distrito, el Director Distrital, como máxima autoridad tenga conocimiento sobre los riesgos laborales y los factores que pueden ocasionar riesgos psicosociales y las consecuencias civiles o penales que el Director podría tener, por no implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales.

8.2. Definir el equipo de trabajo.

Es entonces significativo definir un equipo técnico que verifique la situación actual del Distrito y en función a ello, trazar una planificación de prevención de riesgos laborales, entre ellos, los riesgos psicosociales. El equipo debe estar conformado por:

- Representante legal: la máxima autoridad distrital es un agente clave en el proceso de seguridad y salud ocupacional, pues de él depende que se instaure y desarrolle los mecanismos necesarios para mantener un ambiente laboral saludable.
- Responsable o técnico de seguridad y salud ocupacional: es el caso del Distrito, el técnico o responsable de seguridad y salud ocupacional, se debe encargar de realizar el diagnóstico situacional del Distrito, identificar como se encuentra en el momento actual y trazar su plan de acción en función a ello.
- Médico ocupacional: debe ser un profesional que cuente con experiencia o especialización en materia de seguridad y salud ocupacional. Tiene que apoyar al técnico en el diagnóstico actual del distrito y posteriormente trazar un plan de acción en función a los resultados del diagnóstico.

- Talento humano: prestar apoyo para la implementación del programa de prevención de riesgos laborales
- Organismos paritarios: conformar los comités paritarios en el distrito y asignarles las responsabilidades necesarias.

8.3. Capacitar al equipo de trabajo.

Después de elegir al equipo, el técnico de seguridad y salud ocupacional debe realizar una inducción a los involucrados, en cuanto a materia de seguridad y salud ocupacional.

Esquema de inducción en seguridad y salud ocupacional.

Tabla 93. Esquema de inducción sobre seguridad y salud ocupacional

| | Día 1 | Día 2 | Día 3 | Día 4 |
|-----------------|---|---|--|---|
| Tema | Nociones básicas en materia de seguridad y salud ocupacional. | Diferenciar entre: Daño. Peligro. Riesgo. | Acción y condición subestandar. Factores de riesgos laborales. | Exponer los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de diagnóstico de riesgos psicosociales |
| Tiempo estimado | 2 horas | 2 horas | 4 horas | 2 horas |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

8.4. Exponer los resultados.

En compañía del equipo técnico conformado en el Distrito, el técnico de Seguridad deberá exponer los resultados más relevantes que fueron obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, con la finalidad de que todo el personal conozca sus resultados y se sensibilice y entienda la importancia de la seguridad y salud ocupacional.

Tabla 94. Riesgos por dimensión

| Riesgos detectados por dimensión | Riesgo psicosocial bajo | Riesgo psicosocial medio | Riesgo psicosocial alto |
|--|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Recuperación | 62% | 27% | 11% |
| Soporte y apoyo | 57% | 33% | 10% |
| Otros puntos importantes: Acoso laboral | 51% | 34% | 15% |
| Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo | 55% | 32% | 13% |
| Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar) | 37% | 50% | 13% |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

8.5. Desarrollo del plan de acción correctivo.

El plan de acción correctivo deberá ser implementado inmediatamente, en función a las dimensiones con alto riesgo, las cuales son consideradas como intolerables y pueden generar efectos negativos en la salud de los servidores públicos de manera inmediata.

Tabla 95. Desarrollo de plan de acción correctivo

| Dimensión | Definición | Actividades correctivas |
|--|--|---|
| Recuperación | Periodos de tiempo que se utiliza para el descanso y recuperación de energía después de realizar un esfuerzo físico o mental. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una reunión con todo el personal para capacitarlos sobre los riesgos laborales. 2. Analizar los procesos de cada puesto y de ser necesario realizar una reestructuración de puestos. 3. Realizar pausas para el descanso ya sean activas o no activas 4. Organizar de mejor forma las actividades laborales dentro de la jornada de trabajo para evitar extender el trabajo en horas no laborales |
| Soporte y apoyo | Son las actividades y recursos utilizados por los superiores o compañeros para facilitar el trabajo. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar a los líderes de cada departamento del particular para que las actividades sean distribuidas equitativamente, de forma que se fomente la cooperación, el trabajo en equipo y la comunicación activa con todos. 2. Entrevistar periódicamente al personal y establecer canales de comunicación adecuados para que se fomente un ambiente sano, con compañerismo y bienestar con los compañeros de trabajo. 3. Otorgar todo el apoyo administrativo y técnico cuando sea requerido por los trabajadores. 4. Brindar las facilidades necesarias para que los trabajadores tengan el acceso correspondiente a atención médica, psicológica, entre otros. |
| Otros puntos importantes: Acoso laboral | Acoso psicológico u hostigamiento intencional, repetitivo y focalizado a través de acciones maliciosas o crueles para desestabilizar emocionalmente o humillar a una persona | <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar talleres entre los trabajadores para eliminar los rumores de pasillo. 2. Realizar charlas sobre el mobbing y los efectos que este tiene sobre las personas. 3. Desarrollar campañas en contra del acoso laboral y asegurarse de que todo el personal se involucre. |
| Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo | Condiciones de ergonomía, seguridad, e higiene que podrían afectar negativamente a la salud de los empleados. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una evaluación técnica en los puestos de trabajo, con la finalidad de determinar los requisitos necesarios para dotar al personal con los implementos de uso personal. 2. De ser necesario, solicitar al técnico de seguridad y salud ocupacional que realice las adecuaciones ergonómicas de los espacios de trabajo. |
| Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar) | Conflictos en la diferenciación y equilibrio entre el trabajo y vida personal – familiar | <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la denominación del puesto de trabajo 2. Revisar las actividades que desarrollan en función al puesto de trabajo. 3. Distribuir las actividades de acuerdo al puesto de trabajo, es decir, que un trabajador no realice actividades de dos cargos. 4. Redistribución de actividades de ser necesario. 5. Capacitar al personal para que pueda planificar y ejecutar su trabajo en horario laboral y no se vea obligado a llevar trabajo a su hogar. |

Elaborado por: Moreno Ruilova Juan Carlos (2020)

9. REFERENCIAS CITADAS

Bibliografía

- Sánchez García, J. C., Aguirre Mas, C., Gallo, A., & Ibarra, A. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 240.
- Alles, M. (2009). Diccionario de competencias la trilogía. Segundo tomo. En M. Alles, *Diccionario de competencias la trilogía. Segundo tomo* (pág. 18). Buenos Aires: Granica.
- Álvarez R., A., & Gómez B., I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 89-106.
- Arango Gaviria, L. G. (2016). Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza. *La manzana de la discordia*, 9-24.
- Arboleda Tapias, J., Córdova Angel, C., Galeano Alvarado, A., & Gallo Orozco, V. (2015). *LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA, LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL*. Medellín: Universidad de San Buena Ventura Medellín.
- Blanca-Gutiérrez, J. J., & Árias Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 30-44.
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 383-402.
- Bobadilla Suárez, C. A., Garzón González, L. M., & Charria Ortiz, V. H. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *psicología desde el caribe*, 131-144.
- Bonifaz Villar, C. d. (2012). *Liderazgo empresarial*. México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Bustamante Sáenz, M. P., Maldonado Macías, A. A., García Alcaraz, J. L., Hernández Arellano, J. L., Trillo Morales, V., & Loreto Quintana, N. (2015). Evaluación de carga mental de trabajo en profesionales de enfermería del turno vespertino de un hospital público de Ciudad Juárez, Chihuahua. *Culcyt/ /Psicología*, 208-215.

- Caamaño Rojo, E., & Ugarte Cataldo, J. L. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Revista Ius et Praxis*, 67-89.
- Carrillo García, C., Martínez Roche, M. E., Gómez García, C. I., & Meseguer de Pedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *anales de psicología*, 645-650.
- Caso Neira, A. (2003). *Sistema de incentivos a la producción*. Madrid: Fundacion Confemetal.
- Castro Méndez, N. P. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia y Trabajo*, 155-159.
- Ceballos Vásquez, P., Rolo González, G., Hernández Fernaud, E., Paravic Klijn, T., Burgos Moreno, M., Barriga, O., & Díaz Cabrera, D. (2016). Validación de la Escala Subjetiva de Carga mental de trabajo (ESCAM) en profesionales de la salud de Chile. *Universitas Psychologica*, 261-270.
- Cerda Silva, G., & Porras Tapia, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ISTAS 21 en el Contexto Chileno. *Ciencia y Trabajo*, 121-125.
- Chiablenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 179.
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 178-186.
- Código de Trabajo. (2019). Código de Trabajo. Ecuador.
- Colombo, V., & Cifre Gallego, E. (27 de Noviembre de 2012). *Infocop*. Obtenido de Infocop: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4165
- Colombo, V., & Cifre Gallego, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del psicólogo*, 129 - 137.
- CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. (2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, DECISIÓN 584. GUAYAQUIL.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Ecuador.

- Costumero Gil, I. (2007). *Relaciones en el entorno de trabajo: grado superior*. Madrid: Spain Paraninfo, S.A.
- Cutuli, R. D. (2017). Género y trabajo emocional. Los fundamentos de la precariedad en el nivel inicial. Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 37-54.
- Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A. (2018). FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES INMERSOS EN EL CONTEXTO DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE SAN JUAN DE PASTO. *Revista TENDENCIAS*, 138 - 160.
- Dean Spitzer, B. N. (2005). *1001 formas de recompensar el trabajo bien hecho: Cómo gratificar y*. Bcelona: Ediciones Gestion 200.
- Departamento de asistencia para la prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de Riesgos Psicosociales*. Andalucía: SN.
- Erbes, A., Roitter, S., & Delfini, M. (2011). Organización del trabajo e innovación: Un estudio productivo entre ramas productivas argentinas. *Economía: Teoría y práctica*, 101 - 132.
- Escobar Valencia, M. (2005). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Universidad ICESI*, 31 - 55.
- Ferreira, A. P. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. *Universidad Industrial de Santander*, 568.
- Fiallo Moncayo, D., Alvarado Andino, P., & Soto Medina, L. S. (2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UN EMPRESA. *Revista Academica: Contribuciones a la economía* , 1-15.
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación . *Revista Electronica Psyconex (psicología, psicoanálisis y conexiones)* , 1-9.
- Garrido Piosa, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral . *Enfermería global*, 362 - 369.
- Gil Estallo, M., & Giner de la Fuente, F. (2007). *Cómo Crear y Hacer Funcionar una Empresa: Conceptos e Instrumentos*. Madrid: ESIC.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 169-173.

- Gómez Extebarria, M., Calvo del Río, R., De Andrés Barruso, R., Alastruey Anza, J., Serrano Sanz, F., & Ayarza García, I. (2014). *Guía de prevención de Riesgos Psicosociales*. Cruces: Osalan.
- González, V. I. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Pilquen*, 10-21.
- Gracia, E., Ramos, J., & Moliner, C. (2014). El trabajo emocional desde una perspectiva clarificadora tras treinta años de investigación. *Universitas Psychologica*, 1517-1529.
- Gutiérrez Vargas, L. M., Muñoz Rincón, M., & Vargas González, P. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 299-317.
- Hernández García, T. J. (2018). Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 161-172.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D. F. : Mc Graw Hill Edition.
- Infante Gutiérrez , M. C., & González Madlum, C. (1 de Junio de 2012). *TUR y DES*. Obtenido de TUR y DES: <http://www.eumed.net/rev/turedes/12/iggm.html>
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (25 de Enero de 2020). *ERGODEP*. Obtenido de ERGODEP: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/513-apoyo-social.html>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2014). *Guía de prevención de Riesgos Psicosociales*. Biskaia: SN.
- Ledesma, E. (30 de enero de 2016). *Jupsin Información para decidir*. Obtenido de Jupsin Información para decidir: <https://jupsin.com/noticias/acoso-discriminatorio/>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2019).
- Linardelli, M. F. (2018). La salud de las mujeres y sus trabajos. Convergencias entre la medicina social latinoamericana y la teoría feminista. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 147-161.
- López Posada, L. M., González Rubio, J., & Blandón López, A. (2017). Trabajo emocional: conceptos y características Revisión de literatura. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 103-114.

- Lunata , R. G. (2017). Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile. *Revista Ius et Praxis*, 263-302.
- Manjarrez Peñuñuri, A. B. (2018). Periodistas sonorenses en resistencia ante el acoso. *REVISTA DE ESTUDIOS DE GÉNERO, LA VENTANA*,, 327-357.
- Marín Boscan, F. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*, 11-27.
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. 42-52.
- Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la Empresa. *Realidad Empresarial*, 37-38.
- Mayorga, R. D., & Camacho Ramírez, A. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Revista Prolegómenos*, 161.
- Menendez Diez, F., Fernandez Zapico , F., Llanea Alvarez, F. J., Vasquez Gonzalez, I., Rodriguez Getino , J., & Espeso Exposito, M. (2007). *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Parte Obligatoria Y Común*. Valladolid: Lex Nova.
- Merino Plaza, M. J., Carrera Hueso, F. J., Arribas Boscá, N., Martínez Asensi, A., Vásquez Ferreiro, P., Vargas Motrales , A., & Fikri Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia.
- Merino Tejedor, E., Boada Grau, J., & Prizmic Kuzmica, A. J. (2013). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Universitas Psychologica*, 477 - 489.
- Meza Barajas, E. (2017). ANÁLISIS EN LA PERCEPCIÓN DEL GÉNERO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL SECTOR INDUSTRIAL - MEXICO. *OMUNI@CCIÓN*, 148-158.
- Ministerio de Educación. (2017). *Reglamento interno de higiene y seguridad*. Pujilí.
- Ministerio de Educación. (2018). *Informe de Medición de Clima Laboral*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL*. SAN FRANCISCO DE QUITO.

- Ministerio del Trabajo. (2018). *DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS*. San Francisco de Quito.: MDT.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (11 de Enero de 2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Cataluña: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO. Obtenido de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: <https://istas.net/>
- Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 51-68.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Münch, L., & Ángeles, E. (1990). *Metodología de la Investigación*. México: Trillas.
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 532-544.
- Muñoz, G., Llor Zaragoza, P., Ruiz Hernández, J. A., & Jiménez Barbero, J. A. (2018). Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia. *Facultad de Psicología. Universidad de Murcia. Murcia.*, 182.
- Navinés , R., Martín Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2017). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *ELSEVIER Medicina Clinica*, 359-366.
- Nelson, B. (2004). *Inventario de prácticas de reconocimiento*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A. .
- Nieto Calleja, R. (2017). Trabajos emocionales y labores afectivas. *Alteridades*, 35-46.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo*. Ginebra: Informe del Comité Mixto OIT-OMS.
- Olivares-Faunder, V., Árias Galicia, F., Peralta Montecinos, J., Jélvez-Wilke, C., Morales-Gutierrez, J., & Riquelme Silva , G. (2019). EL ROL DE LA CULPA EN LA RELACIÓN ENTRE EL BURNOUT Y LA INCLINACIÓN AL ABSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS INDUSTRIALES. *Interciencia*, 147-153.

- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Lucila, Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspectivas en Psicología*, 81-90.
- Parella Satracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Palma Contreras, A., Ahumada Muñoz, M., & Ansoleaga Moreno, E. (2018). ¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as? *Psicoperspectivas*, 1-13.
- Pedraza Melo, N. A. (2017). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 90-101.
- Pérez Rodríguez, V., Palací Descals, F., & Topa Cantisano, G. (2017). CULTURA DE CONCILIACIÓN Y CONFLICTO TRABAJO/FAMILIA EN TRABAJADORES CON TURNOS LABORALES. *Acción Psicológica*, 193-210.
- Polo Vargas, J., Briñez, V., Navarro Segura, M., & Alí Nieto, A. (2015). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 148 - 160.
- Puchol Moreno, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Ramos, C. A. (2015). LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *Avances en Psicología*, 9-17.
- (2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Quito.
- Resolución de la Secretaría Andina 957. (2008). *REGLAMENTO DEL INSTRUCTIVO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Lima.
- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J. F., & Pousa, C. E. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 205-218.
- Rivas-Otero, J. M. (2018). Evolución del estilo de liderazgo de los nuevos partidos políticos en México y España: Andrés Manuel López Obrador, Pablo Iglesias y Albert Rivera (2014-2016). *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* / 221-254.
- Rodríguez Alonso, A., Gómez Fernández, P., & de Dios del Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*, 369-383.
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 143-150.

- Rosales-Jaramillo, G. L., Rodal-Genovez, A. Y., Chumbi-Toledo, V. T., & Buñay-Andrade, R. M. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 1-24.
- Ruiz-López, P., Plúas-Tapia, R., Parra-Parra, C.-A., & Zamora-Sánchez, R. (2018). LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 33-51.
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161-166.
- Sánchez-Sellero, M. C., & Sánchez-Sellero, P. (2018). DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL PAPEL:. *Ciencia y Tecnología*, 641-660.
- Santos Carneiro e Cordeiro, T. M., de Araújo, T. M., & Oliveira Bernardes Santos, K. (2018). Estudio exploratorio de validez y consistencia interna del índice de capacidad para el trabajo entre trabajadores de la salud. *Salud Colectiva*, 713-724.
- Soft, A. (2010). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad. *Redylacs*.
- Uribe T., M. Á., & Illesca P., M. (2017). Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada. *Investigación en Educación Médica*, 234-241.
- Valencia Silva, L., & Avedaño Bravo, C. (2014). Inseguridad Laboral Percibida y Malestar Psicológico: Evaluación de Dos Modelos Predictivos en Trabajadores Suministrados de la Ciudad de Concepción, Chile. *Ciencia & Trabajo* |, 49-55.
- Vásquez Laba, V. (2017). LO “PERSONAL ES POLÍTICA UNIVERSITARIA: INCUMBENCIAS DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES FRENTE AL ACOSO SEXUAL. *Aljaba [online]*, 1-11.