

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COHORTE AGOSTO 2018

---

**Tema:** Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales.

---

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas Mención en Sistemas Integrados de Gestión, Calidad, Seguridad y Ambiente

**Autora:** Ingeniera, Melva Cumandá Machado Parra

**Directora:** Ingeniera, Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.

Ambato – Ecuador

2021

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 Vinicio Mejía Vayas, Magíster e Ingeniero Juan Enrique Ramos Guevara, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el Informe Investigación con el tema: “Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales” elaborado y presentado por el señora Ingeniera Melva Cumandá Machado Parra, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas Mención en Sistemas Integrados de Gestión, Calidad, Seguridad y Ambiente; 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 UTA.

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



Firmado electrónicamente por:

**CARLOS  
VINICIO**

-----  
*Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, Mg.*  
**Miembro del Tribunal**

JUAN ENRIQUE  
RAMOS GUEVARA

Firmado electrónicamente por: JUAN ENRIQUE RAMOS  
Número de reconocimiento (CRL): C-2C-0-BANCO  
CENTRO DEL ECUADOR-ASOCIACION DE  
CERTIFICACION DE INFORMACION ECENICE- LIGUATO,  
GUEVARA  
Fecha: 2020-11-30 09:27:21 -0500

-----  
*Ing. Juan Enrique Ramos Guevara, Mg.*  
**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: “Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Melva Cumandá Machado Parra, autora bajo la dirección de la Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD., Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



-----  
*Ingeniera Melva Cumandá Machado Parra*

C.C.: 0603257247

**AUTORA**



-----  
*Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.*

C.C.: 1803136595

**DIRECTORA**

## **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.



-----  
Ingeniera Melva Cumandá Machado Parra

C.C.: 0603257247

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN .....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
DEDICATORIA .....	x
RESUMEN EJECUTIVO .....	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	1
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	3
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.....	5
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO .....	5
2.1. Área de conocimiento .....	5
2.2. Líneas de investigación .....	5
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	5
3.1. Tiempo de ejecución .....	5
3.2. Financiamiento.....	6
3.3. Autor/es.....	6
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA .....	7
4.1. Definición del problema de la investigación.....	7
4.2. Objetivos de la investigación .....	10
4.3. Justificación de la investigación.....	11
4.4. Marco teórico referencial .....	12
4.5. Metodología .....	40
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	52
5.1 CONCLUSIONES .....	69
5.2 RECOMENDACIONES .....	70
6. PROPUESTA.....	71

7. REFERENCIAS CITADAS.....	110
8. ANEXOS.....	117

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-1: Anexo 2. Puntuaciones y Nivel de Riesgo Psicosocial.....	20
Tabla 2-1: Anexo 3. Interpretación de los Niveles de Riesgo Psicosocial.....	21
Tabla 3-1: Categorías interpretativas del inventario del desempeño laboral .....	39
Tabla 4-1: Población colaboradores administrativos GAD de Guano. ....	44
Tabla 5-1: Operacionalización variable independiente .....	49
Tabla 6-1: Operacionalización variable dependiente .....	51
Tabla 7-1: Promedio dimensiones factores de riesgo psicosocial .....	53
Tabla 8-1: Promedio dimensiones desempeño laboral.....	55
Tabla 9-1: Ítem 1: Género de Empleados administrativos del Gad de Guano .....	56
Tabla 10-1: Ítem 2: Estado Civil Empleados administrativos del Gad de Guano .....	57
Tabla 11-1: Estadísticos descriptivos generales de preguntas cuantitativas.....	58
Tabla 12-1: Ítem 3: Edad Empleados del Gad de Guano .....	59
Tabla 13-1: Ítem 4: Años de trabajo en el puesto actual de los empleados del Gad..	60
Tabla 14-1: Ítem 5: Años de trabajo de los empleados en el Gad de Guano.....	61
Tabla 15-1: Resumen de casos procesados .....	62
Tabla 16-1: Datos descriptivos de las variables .....	63
Tabla 17-1: Test de Normalidad.....	64
Tabla 18-1: Correlación de variables .....	67

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-1: Estructura del Talento Humano.....	27
Figura 2-1: Género Empleados .....	56
Figura 3-1: Estado Civil Empleados .....	57
Figura 4-1: Edad Empleados .....	59
Figura 5-1: Años de trabajo en el puesto actual .....	60
Figura 6-1: Años de trabajo en el GAD .....	61
Figura 7-1: Relación lineal variable independiente.....	64
Figura 8-1: Desviación normal variable independiente .....	65
Figura 9-1: Caja y bigotes variable independiente.....	65
Figura 10-1: Relación lineal variable dependiente.....	66
Figura 11-1: Desviación normal variable dependiente .....	66
Figura 12-1: Caja y bigotes variable dependiente.....	67
Figura 13-1: Correlación de las variables independiente y dependiente.....	68



## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica de Ambato (UTA), a la Facultad de Administración de Empresas y su Centro de Posgrados, por permitirme formar parte de su selecto grupo de estudiantes de maestría en estos dos años de preparación académica.

A mi Directora, Ingeniera Ximena Morales, PhD. por su apoyo constante, su dinamismo y sus conocimientos compartidos para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A todos los estimados Docentes de la Maestría por sus valiosos conocimientos compartidos.

Al GAD del cantón Guano, en las personas del Ing. Raúl Cabrera, Alcalde; y Ab. Erick Núñez, Director Administrativo del mismo por su apertura para desarrollar el trabajo investigativo en su noble Institución.

A la Cooperativa de Ahorro y Crédito Riobamba Ltda., en la persona del Máster Pedro Morales por darme la apertura para poder optar por una mejora en mi formación académica.

## **DEDICATORIA**

Con todo amor el presente trabajo de investigación y todo el esfuerzo que ha sido necesarios para culminarlo se lo dedico a mi esposo Leonardo, mis hijas Daniela e Isabela, que han sido mi apoyo más grande en esta nueva etapa de mi vida académica, por su comprensión e incondicional empuje para que día a día sea un constante logro de objetivos; y por ser mi razón para convertirme constantemente en una mejor persona y profesional.

A mis padres Alcides y Rosa porque ellos son el primer ejemplo y los pilares que han sostenido mi vida; a mis hermanas y mejores amigas Silvia y Mayra, porque sé que para ellas la alegría y la satisfacción es compartida; a mi tía Irma porque en este camino sus consejos y ayuda siempre han estado presentes.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**COHORTE AGOSTO 2018**

**TEMA:** FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS CANTONALES.

**AUTORA:** *Ingeniera Melva Cumandá Machado Parra.*

**DIRECTORA:** *Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.*

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** *Desarrollo Territorial y Empresarial*

**FECHA:** *3 de septiembre del 2020.*

**RESUMEN EJECUTIVO**

El ser humano desde tiempos remotos trabaja de manera física o mental en varias actividades lícitas a cambio de una remuneración, lo que da un concepto al mismo dentro de la vida cotidiana. Este accionar ha ido evolucionando tanto que las instituciones, empresas, organizaciones entre otras han ido cambiando sus estructuras y teniendo una visión más amplia en cuanto al tema laboral y la gestión propia por la seguridad y salud de su talento humano.

Tanto a nivel mundial como nacional, los entes reguladores del trabajo centran su preocupación y las legislaciones correspondientes para precautelar el bienestar laboral de las personas; una de esas respuestas viene dada por la importancia de identificar, medir y actuar frente a dichos riesgos. Dentro de la amplia gama de riesgos están los psicosociales, que vienen a constituirse en las consecuencias a la exposición a determinados factores de esta índole, que muchas veces no son determinados en el entorno organizacional y pueden desencadenar serias repercusiones a corto o largo plazo en los trabajadores.

La carga laboral y el ritmo de trabajo, el liderazgo, la recuperación, el margen de acción, el apoyo o soporte, acoso, discriminación entre otras dimensiones se constituyen en factores de riesgo psicosocial que a corto, mediano o largo plazo afectan en el desenvolvimiento normal del colaborador y su eficiencia o desempeño en el trabajo, en donde además las organizaciones pierden su rumbo hacia sus objetivos.

El presente estudio cuali – cuantitativo muestra los resultados de la determinación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral dentro del conglomerado de colaboradores administrativos específicamente del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano, ubicado en la Provincia de Chimborazo, con el cual se ha llegado mediante estudio bibliográfico y de campo, la aplicación de encuestas usando cuestionarios validados y el respectivo análisis descriptivo e inferencial, a comprobar que existe en primera instancia la presencia de un bajo nivel de riesgo a factores psicosociales y un desempeño satisfactorio de los colaboradores, además que existe una correlación fuerte positiva de ambas variables de estudio.

Por ende, la hipótesis alternativa planteada ha sido aceptada, de manera que se cuenta con este estudio como referente para futuras investigaciones en Instituciones y en otras categorías laborales.

Se realiza ante esto una propuesta documentada, destinada a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial pues se constituye a partir de hoy en un ciclo de mejora continua dentro del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional, que tiene que llevar a resultados para mantener los niveles encontrados y así asegurar el bienestar de la organización y su personal.

***DESCRIPTORES: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, TRABAJO, BIENESTAR LABORAL, RIESGOS, PSICOSOCIALES, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, DESEMPEÑO LABORAL, COLABORADORES, EVALUACIÓN, NIVEL, ORGANIZACIÓN.***

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**COHORTE AGOSTO 2018**

**TEMA:** FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS CANTONALES.

**AUTHOR:** *Ingeniera Melva Cumandá Machado Parra.*

**DIRECTED BY:** *Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.*

**LINE OF RESEARCH:** *Desarrollo Territorial y Empresarial*

**DATE:** *September 3, 2020.*

**EXECUTIVE SUMMARY**

The human being from ancient times works physically or mentally in various legal activities in exchange for remuneration, which gives a concept to it within daily life. This action has evolved so much that institutions, companies, organizations, among others, have been changing their structures and having a broader vision regarding the labor issue and their own management for the health and safety of their human talent.

Both globally and nationally, labor regulators focus their concern and the corresponding legislation to safeguard people's labor welfare; One of these answers is given by the importance of identifying, measuring and acting against these risks. Within the wide range of risks, we have psychosocial risks, which come to constitute the consequences of exposure to certain factors of this nature, which are often not determined in the organizational environment and can trigger serious short or long-term repercussions in the workers.

The workload and pace of work, leadership, recovery, margin of action, support or support, harassment, discrimination among other dimensions constitute psychosocial risk factors that in the short, medium or long term affect development employee and

their efficiency or performance at work, where organizations also lose their way towards their objectives.

This qualitative - quantitative study shows the results of the determination of psychosocial risk factors and job performance within the conglomerate of administrative collaborators specifically from the Autonomous Decentralized Government of the Guano Canton, located in the Province of Chimborazo, with which it has been reached through bibliographic and field study, the application of surveys using validated questionnaires and the respective descriptive and inferential analysis, to verify that there is in the first instance the presence of a low level of risk to psychosocial factors and a satisfactory performance of the collaborators, in addition to there is a strong positive correlation of both study variables.

Therefore, the alternative hypothesis proposed has been accepted, so that this study is used as a reference for future research in Institutions and in other labor categories.

In light of this, a documented proposal is made, aimed at the evaluation of psychosocial risk factors since it is constituted as of today in a continuous cycle within the Occupational Health and Safety process, which has to lead to results to maintain the levels found and thus ensuring the well-being of the organization and its staff.

***KEYWORDS: OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, WORK, LABOR WELFARE, RISKS, PSYCHOSOCIAL, PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS, JOB PERFORMANCE, EMPLOYEES, EVALUATION, LEVEL, ORGANIZATION***

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación presente se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En la parte inicial del mismo, se detalla el tema de la investigación y se ha delimitado el área de conocimiento que es Administración y la línea de investigación que refiere a Desarrollo Territorial y Empresarial. Consta además el detalle de información general del estudio como el tiempo de ejecución, los recursos requeridos como financiamiento y los datos generales de la autora.

El tema, se encuentra sustentado por el planteamiento del problema de manera amplia y contextual, la cual parte de un análisis macro, meso y micro, permitiendo una visión de lo general a lo particular. Así mismo la determinación de los objetivos de la investigación y la respectiva justificación respecto al tema, su necesidad de estudio y la factibilidad de su desarrollo y ejecución.

En la segunda parte, relativa al Marco Teórico Referencial se establece los antecedentes de la investigación, basado en los aportes de varios autores y sus estudios investigativos, citando los mismos. Se lo ha segmentado además en las siguientes categorías fundamentales: riesgos psicosociales, salud y seguridad ocupacional, gestión de talento humano, administración, cultura organizacional y desempeño laboral.

En esta sección también consta la Metodología utilizada para el estudio en donde el enfoque es cuali – cuantitativo, la modalidad básica es bibliográfica – documental y de campo; el diseño es exploratorio, descriptivo y de correlación. Adicional, se determina la población de estudio y se ejecuta el cálculo de la muestra respectiva sobre la cual se trabajó.

Dentro de la metodología se determina además la técnica y los instrumentos utilizados para levantar información, en este caso encuestas y los cuestionarios tanto

para la variable factores de riesgo psicosocial como para desempeño laboral, cada uno con su respectiva descripción, sus autores y datos de validación.

En el apartado de Resultados se explica el proceso de consolidación de la información obtenida y mediante el programa estadístico SPSS V. 23 se procesa los mismos recopilándolos en tablas informativas y figuras que proporcionan una visualización clara de los mismos, lo cual se acompaña con la respectiva interpretación.

Finalmente, en esta sección se procesa mediante el estadístico Rho de Spearman la correlación de las variables estudiadas para cumplir con el cuarto objetivo específico de la investigación, el cual arrojó una respuesta de relación fuerte positiva entre ambas variables.

Con el proceso que antecede se plasma las respectivas Conclusiones y Recomendaciones, las cuales constan posterior el análisis de resultados.

Finalmente, en este trabajo de investigación se propone un manual para evaluación de factores de riesgo psicosocial para el Gad de Guano que es el lugar en donde se realizó el estudio, de manera que se constituya en una herramienta para fortalecer la gestión de la seguridad y salud ocupacional dentro de la misma; y, que puede ser aplicable a otras instituciones de similares o diferentes características.



## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acción preventiva:** acción tomada para eliminar la causa de una *no conformidad* potencial u otra situación potencial no deseable. (NTE INEN-ISO 9000-2015, 2016, Pag 30)

**Acción correctiva:** acción para eliminar la causa de una *no conformidad* y evitar que vuelva a ocurrir. (NTE INEN-ISO 9000-2015, 2016, Pag 30)

**Ambiente de trabajo:** conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. (NTE INEN-ISO 9000, 2016, Pag 17)

**Control de cambios:** (gestión de la configuración) actividades para controlar las salidas, después de la aprobación formal de su información.... (NTE INEN-ISO 9000-2015, 2016, Pag 15)

**Desempeño:** resultado medible. (NTE INEN-ISO 9000-2015, 2016, Pag 23)

**Factores de riesgo Psicosocial en el trabajo:** hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo. (INSHT, MTIN 2005).

**Mejora continua:** actividad recurrente para mejorar el desempeño. (NTE INEN-ISO 9000-2015, 2016, Pag 14)

**Organización:** persona o grupo de personas que tienen sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para lograr sus objetivos. (NTE INEN-ISO 9000-2015, 2016, Pag 12)

**Procedimiento:** forma específica de llevar a cabo una actividad o un proceso. (NTE INEN-ISO 9000-2015, 2016, Pag 16)

**Riesgo:** efecto de la incertidumbre (NTE INEN-ISO 9000, 2016, p.p. 23)

**Riesgo laboral:** probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión (Instrumento Andino - Decisión 584, 2004, p.108).

**Riesgos psicosociales:** son condiciones de trabajo que están relacionados con la dirección, con el diseño y con la organización del trabajo y con el contexto organizacional y social. (Gil-Monte, 2014c)

**Salud Ocupacional:** rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (Instrumento Andino - Decisión 584, 2004, p.109).

## **1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales.

## **2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO**

### **2.1. Área de conocimiento**

Administración

### **2.2. Líneas de investigación**

Desarrollo Territorial y Empresarial

## **3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **3.1. Tiempo de ejecución**

01 de Marzo de 2020 al 19 de Diciembre de 2020

### 3.2. Financiamiento

<b>RUBROS DE GASTOS</b>	<b>VALOR</b>
1. Personal de apoyo	\$1000
2. Adquisición de equipos	\$150
3. Material de escritorio	\$100
4. Material bibliográfico	\$100
5. Transporte	\$200
6. Transcripción de informe	\$50
7. Imprevistos	\$400
<b>TOTAL</b>	<b>\$2000</b>

### 3.3. Autor/es

**Nombre:** Machado Parra Melva Cumandá

**Grado académico:** Ingeniera de Empresas

**Teléfono:** 0984762095 032394004

**Correo electrónico:** machadomelva@yahoo.es

## **4. DESCRIPCIÓN DETALLADA**

### **4.1. Definición del problema de la investigación**

El trabajo es la actividad por la que las personas ejercen su capacidad física o mental a la realización de determinadas actividades lícitas a cambio de un pago o remuneración. Partiendo de esta premisa, la evolución de dicha actividad y el desarrollo de la economía, así como de las organizaciones ha obligado a adoptar variantes en el tema laboral, que según Pérez (2017) se han derivado de formas atípicas del trabajo (p. 18).

Por ende, la percepción del trabajo ha cambiado desde hace décadas; se evidencia así que a nivel internacional y local los entes respectivos han centrado su preocupación en la salud y bienestar de los trabajadores. Esta preocupación radica en desarrollar nuevos entornos laborales que sean favorables, y exige a la vez el desarrollo de estudios en ámbitos de prevención de riesgos laborales, identificando los factores de riesgo y determinar medidas para mitigar o prevenir los daños y así conseguir el bienestar del talento humano y el crecimiento sostenido de las empresas.

Dentro del contexto de riesgos laborales, se halla una de sus variantes que son los riesgos psicosociales, los cuales emergen según Vidal (2019) a comienzos del siglo XXI, debido a las actividades laborales y sus contextos, las relaciones laborales, mercados de trabajo y la propia organización del trabajo...(p. 10); por ende, la preocupación de la salud de los trabajadores y directivos se hace presente en las empresas.

La necesidad de mitigar riesgos laborales ha obligado a que organismos internacionales apunten a establecer principios para la protección de los trabajadores respecto a enfermedades laborales y accidente de trabajo, haciendo énfasis en las diversas relaciones que se desarrollan en el contexto social y laboral de los seres humanos.

Es así que haciendo referencia a organismos internacionales en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (2006) declara como principio y definición de salud a: “El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.1). Partiendo de esta definición, la salud completa es un principio mundial en tema laboral y al cual los estados han de sujetarse como consecuencia de un entorno vinculado y que beneficie a quienes lo conforman. Y, en torno al mismo nacen otras legislaciones y normativas que más a lo profundo ayudarán en la presente investigación. Por otro lado, considérese que no solo hace referencia a los trastornos físicos que un colaborador pueda presentar a causa de la labor que realice, va más allá e involucra el aspecto mental y social que actualmente tiene mayor importancia en el medio.

Por otra parte, para tener una mayor visión del contexto que afecta a los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo (2019), a través de su Informe sobre Salud y Seguridad en el centro futuro del trabajo, 2,78 millones de trabajadores fallecen anualmente a consecuencia de accidentes del trabajo y/o enfermedades, así como calcula que los días perdidos de trabajo bordean 4 por ciento del PIB y estima además que cada día mueren alrededor de 1000 personas en accidentes de trabajo y como 6500 fallecen por enfermedades de tipo profesional y a nivel global (p.1).

En América Latina, se hace lo propio con la adopción y sujeción a normas, acuerdos, resoluciones entre otros. Así, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo proporciona lineamientos para los países miembros de la Comunidad Andina, el cual tiene como objetivo promover y ejercer regulación en las acciones que deben realizarse en los diferentes centros laborales de todos los Países Miembros para mitigar los daños o perjuicios a la salud de los trabajadores. Para ello, dentro de los países que lo integran han de perfeccionar e implementar políticas para obtener resultados tripartitos equitativos entre estado-trabajadores-empleadores.

Para tal efecto, en dicho Instrumento Andino, conocido como Decisión 584 (2004) plasma la definición de Salud Ocupacional como la “Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la

salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades” (p.109). Así como la de riesgo laboral “Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión” (p.108). Adicional dentro de sus capítulos se establecen políticas de prevención de riesgos laborales, gestión de seguridad y salud, derechos y obligaciones de los trabajadores, trabajadores objeto de protección especial y sanciones.

Además, es menester citar la Resolución 957 de la Comunidad Andina de Naciones que es el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y es en base principalmente a estos acuerdos internacionales que en el caso más particular nuestro país fundamenta su legislación y normativas relacionadas a este tema.

En Ecuador, desde su Constitución o Carta Magna del año 2008 garantiza en su Art. 32 la salud como un derecho, en el Art. 326 el derecho al trabajo en un lugar adecuado que garantice la salud de quien lo ejecuta. Por otro lado, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es el ente encargado de regular mediante su normativa propia tiene como objetivo normar y precautelar el trabajo digno del sector público-privado en busca de condiciones adecuadas para el trabajador. Dentro de la normativa se encuentra la Resolución CD 513 Reglamento de Seguro General de Riesgos de Trabajo, la Resolución CD 517 Reglamento General de Responsabilidad Patronal, Convenio 121 que es relativo a las prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento para Funcionamiento de Servicios Médicos.

En este sentido, al tener normativas que precautelan la salud del trabajador es importante que el entorno laboral ecuatoriano tenga como punto crucial que las empresas centren su atención a esta problemática y controlen o disminuyan su incidencia en el desmejoramiento de la salud de sus colaboradores

Por otro lado, la evaluación de riesgos psicosociales persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales y va más allá del cumplimiento

de las exigencias legales, permitirá conocer posibles fallos de la organización y los potenciales problemas en el desempeño laboral y por ende en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque biopsicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social. En la misma línea, Vidal (2019) identifica al estrés laboral y otros factores psicosociales como una consecuencia detonante de respuestas emocionales que afectan el desempeño laboral y éste a su vez incide en la productividad.

En este contexto, el desempeño laboral constituye una variable sensible, pues depende del escenario en el cual las acciones o conductas de los individuos se desarrollan y el cómo suman o restan al cumplimiento de las metas de una organización, respondiendo a líneas de acción que apuntalan a una mayor eficiencia conforme (Gea- Izquierdo, 2017).

## **4.2. Objetivos de la investigación**

### ***Objetivo general***

Determinar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Guano.

### ***Objetivo(s) específico(s)***

- Revisar la bibliografía y bases teóricas relacionadas a las variables de estudio para su sustento.
- Diagnosticar los diferentes factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores administrativos del Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Guano.
- Identificar el grado de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Guano.



- Determinar el grado de correlación de las variables de estudio factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.
- Proponer un manual para evaluación de factores de riesgos psicosociales aplicable en el Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Guano.

### **4.3. Justificación de la investigación**

Los riesgos laborales y de manera específica los factores de riesgo psicosociales en la actualidad constituyen un tema de importancia pues recae su afectación y consecuencias en el recurso más importante de las organizaciones que es su talento humano y el desempeño del mismo, así como la creciente necesidad de las empresas en el cumplimiento legal para garantizar la seguridad y salud ocupacional.

Además, que existe un costo económico, pero también un costo intangible dentro de las empresas que muchas veces no refleja en cifras, y es donde las empresas o instituciones han de preguntarse si, existe un posible sufrimiento de sus trabajadores posterior a un accidente laboral o a una enfermedad profesional o en la realización misma de sus funciones y cuáles fueron las causas para que éstos ocurran. Y en cuanto a sus objetivos organizacionales, cuanto perdió la empresa por absentismo, falta de eficiencia y otros factores relativos al desempeño.

Por lo tanto, el estudio de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son de trascendencia toda vez que se irá más al fondo de lo que se puede ver y así comprender qué ocurre en el personal y que pueda estar afectando en su desenvolvimiento laboral e incluso social dentro del centro de trabajo y así fomentar una cultura más completa y amplia de seguridad y salud ocupacional más integradora y eficiente.

En el caso específico de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales, se ve la necesidad de realizar esta investigación, debido a que, dentro de éstos existe un conglomerado laboral que realiza sus funciones y otorgan diversos servicios a toda una colectividad que directa o indirectamente están vinculados por ser entes públicos.

Así, la determinación de los riesgos psicosociales dentro de estas instituciones se hace menester, pues en el medio no existen estudio relativos al tema y con lo cual se pretende ver su incidencia en el desempeño de sus colaboradores, de tal manera que a futuro los resultados obtenidos puedan servir de base para mejorar sus relaciones internas laborales medidas con su desempeño y cumplimiento de objetivos, así como de servicio a la población en general; y se disponga de un instrumento que ayude a la aplicación y cumplimiento de normativas y reglamentos de Seguridad y Salud Ocupacional vigentes.

El estudio es factible de ser ejecutado por la facilidad del acceso a las fuentes primarias objeto de la investigación de quienes se obtendrá y procesará la información sustento del mismo; se cuenta con la apertura de la entidad en la cual se desarrollará el estudio, el apoyo de las autoridades y colaboradores, así como de los medios necesarios e información que se requerirá.

#### **4.4. Marco teórico referencial**

##### **4.4.1 Antecedentes de la Investigación**

Después de haber realizado la revisión bibliográfica se ha encontrado varios estudios relacionados con el fenómeno analizado. A continuación, se destaca los más relevantes:

Camacho (2017) en su artículo “Riesgos Laborales Psicosociales Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social” resalta los grandes cambios en las dinámicas organizacionales, así como las prácticas mismas de la sociedad dentro de un contexto globalizado y enfocado a la competitividad, lo cual ha llevado de la mano modificaciones vertiginosas en el mercado laboral y sus condiciones, dando como resultado la aparición de nuevos riesgos que afectan la salud de los trabajadores. Así mismo enfatiza en la importancia de determinar qué son los riesgos laborales y dentro de estos los psicosociales menos comprendidos y evaluados en el entorno de las empresas. Identifica como componentes determinantes en el desarrollo de los riesgos

psicosociales a los factores organizacionales y factores laborales. Expone los factores de riesgos, así como el impacto que generan en el trabajador, la empresa y a terceros. Este estudio realizado mediante método cualitativo y método deductivo. Se rescata del mismo estudio conclusiones válidas desde la perspectiva organizacional, jurídica y social.

En el mismo aspecto y con mayor profundidad Neffa (2015) en su material bibliográfico “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo” destaca todo el marco teórico referente a riesgos psicosociales, cómo analizarlos y cuáles son sus patologías; así como los diferentes modelos de análisis como son Karasek Johnson – Theorell, cuestionario de Karasek, el modelo Siegrist y el modelo ISTAS aplicables conforme los diversos criterios de los investigadores o quienes los apliquen en las organizaciones. Cada uno de estos modelos tiene sus características que van desde la evaluación de puesto de trabajo hasta exigencias psicológicas, compensaciones, control en el trabajo, apoyo organizacional y liderazgo, entre otros.

Dentro de las conclusiones compromete la exigencia a las organizaciones en establecer políticas de prevención y cuidado a la salud de los colaboradores, mejor organización y claridad en el puesto de trabajo y las diversas actividades, la conceptualización de que la fuerza laboral vincula a la preparación académica y a las capacidades propias del trabajador, y de igual manera la introducción de tecnologías o procesos que respeten normas ergonómicas, y de igual manera en la claridad de los roles y la determinación de una adecuada y respetada jornada laboral lo cual conllevará a obtener una contrapartida para la satisfacción de las necesidades y exigencias de la organización.

Por su parte Albarrán (2018) en su artículo “Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial” adapta y valida resultados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia en el 2010. En el mismo se realizó un estudio instrumental con los trabajadores que pasaron examen médico ocupacional de marzo a septiembre 2014, con un total de 478 personas. Se procedió al análisis de propiedades psicométricas mediante criterio de

jueces, análisis de validez mediante el coeficiente V de Aiken, análisis de validez de constructo mediante análisis factorial de tipo exploratorios y el análisis de confiabilidad mediante la consistencia interna con el coeficiente Alpha de Cronbach a variables intralaborales (control sobre el trabajo, demandas del trabajo, liderazgo y reconocimiento), y extralaborales (desplazamiento, características de la vivienda, comunicación, relaciones familiares, tiempo fuera del trabajo, situación socioeconómica y la influencia de su entorno). Se expone resultados de la investigación y las respectivas conclusiones correlación significativa entre variables mediante coeficientes resultantes con énfasis predominante indicando que el constructo riesgo psicosocial tiene relación directa con el estrés.

Al determinar los diversos riesgos psicosociales a los que los trabajadores se hallan expuestos dentro del ámbito laboral, hay que entender que por ser incidentes en condiciones que deterioran su salud no puede obtenerse los mismos resultados en términos de desempeño. En este punto, Chiang (2015) en su trabajo “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano” define una clara evaluación de variables de desempeño y satisfacción laboral. Se determina como el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios del lugar de estudio. Explica los métodos utilizados en su estudio y cómo los aplicó a una muestra de 59 funcionarios, exponiendo los resultados mediante tamaño Alfa de Cronbach en donde los valores de desempeño laboral se distribuyen en 6 escalas, situando a los encuestados en una evaluación de “desempeño alta”, en tanto que los valores de satisfacción laboral se distribuyen en 10 escalas, situando a los encuestados en un nivel de “laboralmente satisfechos”, tanto para la muestra femenina como masculina. Además, emite conclusiones del estudio que explican correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables; de igual manera comentan que podría medirse el desempeño laboral bajo una gran gama de criterios entre los que destacan capacidades, habilidades y cualidades individuales del trabajador y su interacción con las condiciones y naturaleza del trabajo y la organización cuyo resultado serán comportamientos que afectan los resultados organizacionales. Llama a colación la evaluación de desempeño según Mondy y Noe y lo cataloga como un sistema formal de evaluación individual o en equipos que puede ser aplicado para analizar esta variable.

Finalmente, Vargas (2016) en su estudio “Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la salud y el desempeño laboral en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de Bogotá Colombia” relaciona la identificación de los riesgos psicosociales, la salud y el desempeño laboral, en el mismo ocupa como marco las investigaciones psicométricas a juicio de expertos validando una batería de reactivos para determinar la percepción de los individuos objeto de estudio y analiza de manera descriptiva los datos. Sus conclusiones permiten determinar la relación directa de las variables, pues a consecuencia de los factores y su exposición se afecta la salud, por ende, el desempeño, lo cual al término merma la productividad.

Con estas premisas se dispone de fundamentos de estudios previos realizados y validados que pueden ser sustento y guía para la investigación en nuestro medio, acotando que de la realidad del contexto se deriva la necesidad de investigar las variables del presente tema y otorgar resultados que permitan o proporcionen bases para una mejor gestión de riesgos en las empresas de servicio de nuestro país.

#### **4.4.2 Marco Teórico**

##### **Riesgos Psicosociales**

Moreno (2011) citado en Camacho (2017) proporcionan la definición sobre riesgos psicosociales laborales, estableciéndolas como “situaciones laborales que tiene alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (p.161). Los describen además como riesgos reales, que se evidencian a corto, mediano o largo plazo a diferencia de otros riesgos como los físicos, pues derivan en silenciosas enfermedades profesionales, pero también determinantes en algunos casos de accidentes laborales.

Los riesgos psicosociales no se consideran tan solo como una probabilidad que surge de las relaciones laborales existentes, sino que tienen su conjetura en la exposición a ciertos factores que pueden desencadenar situaciones o hechos que

causan o causarán efectos negativos en la salud de los trabajadores lo que a su vez tendrá su impacto o repercusión en la organización.

En la misma línea argumental, Neffa (2015) en su trabajo investigativo aporta a esclarecer el término psicosocial al referirlo como “la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales” (p.103), y en la vinculación laboral expone que los factores de riesgo psicosociales engloban la relación entre empleo – empresa - entorno y otras variables determinantes como relaciones sociales y laborales con los pares, subordinados o jerárquicos superiores del trabajo, clientes, entre otros.

Se complementa las definiciones anteriores con el aporte de Moreno (2019) en su investigación, en la cual, cual expresa que los riesgos psicosociales no deben ser abordados y analizados desde el punto de vista o sujeto a las condiciones de trabajo de las empresas sino de una manera inclusiva partiendo de las condiciones del trabajador de cada colaborador.

Para Rojas, Orellano y Palma (2018) el riesgo laboral se incrementa cuando el impacto cae de manera directa en la vida de los colaboradores. Esto viene dado debido a que en los entornos laborales la tercerización aparece como una opción, la cual acarrea un cambio en el perfil de estudio de riesgos, así como el incremento de las consecuencias de origen organizacional y psicosocial.

Los mismos autores, aportan además que los riesgos a los que se halla expuesto un trabajador pueden estar de manera inmediata pero sus consecuencias o secuelas pueden verse a corto, mediano o a largo plazo. Es en este punto en donde los riesgos psicosociales deben tener la misma importancia o relevancia que otros, así como considerar su respectivo tratamiento, además de que su extensión viene del aumento de organizaciones de servicios.

Asimismo, los factores de riesgos psicosociales inciden en mayor grado en las personas, alterando su crecimiento como individuos, sea de manera favorable o desfavorable tanto en su vida privada como laboral y que por ende debe considerarse

que cuando se fomenta el desarrollo de una persona se debe mejorar su calidad de vida laboral – social. Observando que los factores desfavorables por el contrario perjudican tanto su salud como el bienestar.

Según Gil-Monte (2012) citado por Rojas, Orellano y Palma (2018) en los riesgos psicosociales producto de las actividades laborales pueden ocurrir por un deterioro o mala coordinación en las características de las tareas, de la organización, del empleo, la organización del tiempo de trabajo.

Además, los autores indican que los riesgos psicosociales por tener carácter cualitativo y al ser descriptivos, los encontramos dentro de la estructura organizacional misma en la que se puede evaluar el clima organizacional y el elemento liderazgo, entre otros, que también pueden ayudar en la predicción de la presencia o desarrollo de problemas psicológicos por las condiciones de trabajo que influyen en la salud y bienestar del personal. Cuando las condiciones laborales se constituyen en un importante factor de riesgo psicosocial, ocasionan tensión, insatisfacción, estrés o síndrome de Burnout, etc.

Al respecto, Bucci (2015) acota a este tema en su artículo que dentro de los modelos de evaluación de riesgos psicosociales, éstos se hallan determinados por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales” la definición de factores de riesgo psicosociales tomada del informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre medicina del trabajo, elaborado en Ginebra en el año 1984, el cual especifica que son: “Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” (p.12), permitiendo disponer así de lineamientos para entender que la definición de riesgos psicosociales muestra un enfoque con una mayor gama de dimensiones y es más integral que incluye al entorno personal, laboral y externo y su afectación, así como refleja una vinculación bastante marcada entre los mismos.

En cuanto a las clases de riesgos psicosociales Camacho (2017) en su artículo investigativo llama a colación lo determinado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2012 que define como los riesgos psicológicos más relevantes al estrés laboral, la violencia en el trabajo, el mobbing y el acoso sexual, y cita cuales son los factores de riesgo psicosociales como:

“[...] los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3).

Para Salamanca et al. (2019) los factores de riesgo psicosocial en muchas ocasiones se asocian o encuentran limitación al ámbito del trabajo, y se deben a muchos factores que se hallan en su ambiente y tiene repercusiones a nivel fisiológico, psicológico y conductual del o los individuos en su intento por adaptarse a las condiciones exigidas en sus labores. Concluye también que los riesgos psicosociales no afectan tan solo a los trabajadores, sino que son influyentes en la eficacia de las organizaciones en lo que tiene que ver con sus procesos de gestión, relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo.

Del mismo modo, los autores manifiestan que los factores psicosociales en el trabajo deben ser comprendidos desde un enfoque sistémico que contemple los posibles elementos y relaciones que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores incluidos en tres ámbitos: individuo, trabajo y su entorno.

Existen varios instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales desarrollados a nivel internacional, y para Moreno et al. (2018) en Ecuador se han desarrollado algunos estudios para medir los factores de riesgo, pero aún es escaso el conocimiento del tema y todos han utilizado instrumentos que han sido validados en otros países.



Moreno et. al (2018) en su estudio elaboran un cuestionario para evaluación de factores de riesgo psicosocial validado y aplicable en el Ecuador, para ello el universo de este estudio lo constituyeron empresas públicas y privadas de diferentes actividades económicas, legalmente establecidas y constituidas, éstas en varias provincias del Ecuador, con una muestra aleatoria de n=385 empresas, aplicando en cada una de las empresas “muestreo probabilístico, no proporcional y representativo (nivel de confianza del 95% y un margen de error del  $\pm 5\%$ ) permitiendo determinar el tamaño muestral final (n=4.346 encuestas)”. (p. 161), de las cuales se validaron 3255 encuestas, lo cual fue supervisado por el Ministerio de Trabajo.

La consistencia interna del cuestionario fue mediante el valor Alfa de Cronbach para cada uno de los ítems tanto por dimensión y el total, para lo cual los valores aceptables fueron valores  $\geq 0,600$  y valores buenos de  $\geq 0,700$ .25,26; además el análisis factorial mediante pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y esfericidad de Bartlett y por último el Coeficiente de Correlación de Pearson ( $p < 0.01$ ) que llevó a saber la asociación estadística.

Este cuestionario adaptado a la realidad ecuatoriana está conformado por 58 ítems distribuidos en dimensiones como: carga y ritmo de trabajo; desarrollo de competencias; liderazgo; margen de acción y control; organización del trabajo; recuperación y; soporte y apoyo, además otros aspectos.

Moreno et al. (2018), dentro de los anexos de este cuestionario determinan los rangos por dimensiones en los cuales deberían compararse los resultados obtenidos al levantar la información para determinar el nivel de riesgo, así se adjunta:

Tabla 1  
*Puntuaciones y Nivel de Riesgo Psicosocial según Dimensiones*

DIMENSIONES	RIESGO		
	BAJO	MEDIO	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)
Otras dimensiones*	(73 A 96)	(49 a 72)	(24 a 48)
Nivel de Riesgo Global	(175 a 232)	(117 a 174)	(58 a 116)
Color	Verde	Amarillo	Rojo

\* Acoso discriminatorio; Acoso Laboral; Acoso Sexual; Adicción al Trabajo; Condiciones de Trabajo; Doble Presencia; Estabilidad Laboral y Emocional y ; Salud Auto-percibida

**Nota.** tomado de Moreno et al. (2018)

De igual forma en el artículo de Moreno et al (2018), el anexo 3 establece la interpretación de los niveles de riesgo psicosocial por dimensión y global para la respectiva interpretación, el cual muestra ilustrativamente por colores en verde, amarillo y rojo como riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto respectivamente con las respectivas leyendas.

Estos contenidos forman parte de la metodología de evaluación, a los cuales hay que remitirse para identificar cuantitativa y cualitativamente los datos obtenidos en la evaluación y tener las respectivas conclusiones. Así, los autores Moreno et. al, en su Anexo 3, explican:

Tabla 2

Interpretación de los Niveles de Riesgo Psicosocial por Dimensión y Global

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

**Nota.** tomado de Moreno et al. (2018)

## Seguridad y Salud Ocupacional

Respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional es menester identificar en primera instancia su definición, para lo cual se toma como referencia la expuesta por Barranco (2017) en su trabajo basando a la vez en la definición de Seguridad y Salud Ocupacional otorgada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2010, la cual manifiesta “una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo”. En el mismo artículo incluye definición de la Organización Mundial de la Salud en 1995, la que manifiesta que la Salud es: “un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social y no la ausencia de enfermedad o trastornos” (p.61).

Así mismo, en el contenido del artículo que antecede, cita la definición global adoptada por el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo en su primera reunión (1950) y revisada en su duodécima reunión (1995), “la finalidad de la salud en el

trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos” (p.62).

Barranco (2017) incluye también la definición de higiene ocupacional según la Asociación Internacional de la Higiene Ocupacional (IOHA) “es la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo, o producidos en el mismo, que podrían perjudicar la salud y el bienestar de los trabajadores, y además tiene en cuenta la posible repercusión en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general” (p.62). Además, en el mismo contenido para afianzar la definición y su trabajo expone el concepto de Seguridad dada por la Sociedad Americana de Ingenieros de Seguridad en la que hace hincapié “la eliminación progresiva de los riesgos y en los programas de prevención de los mismos”.

No alejada de la definición precedente y el contenido de términos sustantivos y bases referentes y que engloba la SSO se tiene la que cita Cedeño (2018) en su investigación desarrollada en nuestro país, la cual explica: “La Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) es una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable” (p.62).

Arata (2016) por su parte contribuye en su estudio y base de la SSO parte desde el punto de vista de la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), y la describe como una disciplina creada por la Asociación Psicológica Americana (APA) en 1990 y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) ; instituciones que la definen como como “la aplicación de los principios psicológicos en el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (p.193). Dentro del mismo trabajo menciona que existe una estrecha relación entre los factores de riesgo psicosociales, el estrés del trabajo y la calidad de vida de los colaboradores. Describe además que el objeto de estudio de la PSO es multidisciplinario ya que asocia e integra “modelos explicativos de la salud ocupacional y diseña formas de abordaje para contrarrestar la enfermedad e incentivar la protección” (p.193).

Martínez (2017) en su investigación relacionada con el tema explica la dimensión social y su vinculación con las condiciones de trabajo de los empleados, expresando que las empresas se deben comprometer a lograr elevados estándares de salud y bienestar en sus empleados, prestando especial atención al clima organizacional y la salud ocupacional, entre otros aspectos. Además, aclara que la salud de los trabajadores no debe mirarse desde la óptica de imagen sino más de creación de un ambiente saludable como valor estratégico que merme a insatisfacción laboral.

Molano y Pinilla (2013) proporcionan argumento sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo al considerar que en la práctica su enfoque se dirige a dos campos: “proteger al trabajador contra los factores generadores de riesgos para su salud y seguridad y monitorear las tendencias de salud-enfermedad de la población en su lugar de trabajo” (p.24), consideran tales campos, debido a que en el primer enfoque su componente preventivo gira en torno al control de los peligros guiado por el modelo teórico control en la fuente; y el cuidado de la persona por la preocupación médica, capacitación y otorgándole elementos de protección personal.

Así, la visión de la Seguridad en el Trabajo conlleva a una mejora en el cuidado laboral y recursos de protección considerando la estrecha relación de salud-enfermedad-trabajo en donde se presentan factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos y otros, así como sus efectos conocidos como riesgos de trabajo. Para esto una adecuada terminación de causa – efecto en estos factores ayuda a reducir un peligro existente que a la vez puede producir una enfermedad o lesión, con la debida identificación y valoración de los factores para estimarlos cuantitativamente. Este estudio multicausal se da gracias a la incorporación en el estudio de los factores psicosociales.

Desde una perspectiva más actual Riaño-Casallas, Hoyos y Valero (2016) centran su estudio en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), proponiendo como una herramienta más global para el desarrollo de gestiones preventivas en las organizaciones, las cuales brindan según los autores los

medios adecuados para una correcta gestión de la seguridad y la salud de manera más organizada y con mejor estructura. Exponen que, al aplicar los sistemas de gestión, la empresa puede conseguir una reducción de sus indicadores de la accidentalidad e incrementar su productividad.

En el mismo trabajo investigativo los autores mencionan a los SGSST bajo la norma OHSAS 18001, asimismo, señalan que los requisitos mínimos para la administración de los riesgos laborales para que las empresas mejoren su desempeño en dicho campo, e indican que el sistema de gestión en salud y seguridad con dicho estándar certificable es un mecanismo para “sistematizar y organizar el trabajo en materia de riesgos, posibilita la conexión entre las distintas áreas de la organización y proporciona técnicas y metodologías para una apropiada utilización de los recursos disponibles, permitiendo el desarrollo de las actividades de la empresa a través del establecimiento de políticas y objetivos”(p.69).

Una vez fundamentada la definición de Seguridad y Salud Ocupacional y su tratamiento mediante estándares internacionales para gestionarla mediante sistemas de gestión, se rescata su importancia ante la influencia que tiene en las organizaciones, los colaboradores, sus familiares, la sociedad y a la vez su participación en las organizaciones mediante la optimización de recursos, así como en la eficacia del trabajo con una adecuada Gestión de Talento Humano.

### **Gestión de Talento Humano**

García (2017) en su artículo investigativo inicia su estudio citando que la Gestión de Talento Humano como parte integrante de la Administración en General de las Organizaciones se constituye en el más sensible pilar y que para su adecuado manejo ha de establecerse políticas de control y la define como manejo adecuado e integral del capital o elemento humano en las empresas.

A este respecto, Chiavenato (2009) destaca que las políticas se constituyen en reglas definidas para dirigir y llevar a cabo funciones y asegurarse que las mismas se

desarrollen conforme los objetivos establecidos. En referencia a las se relacionan con la gestión del talento humano, se convierten en guías u orientaciones para lograr que los colaboradores de las organizaciones lleven a cabo sus funciones y tareas con pertinencia y eficiencia para cumplir los requerimientos y objetivos institucionales.

Bajo esta premisa, en el mismo artículo, se basa en el aporte de Rubio y García (2014) que indican que la gestión del recurso humano ha de considerar la formación y el desarrollo de los colaboradores por competencias, con la implementación de políticas, métodos o prácticas cuyos procesos se fundamenten en los elementos del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control del recurso humano, a fin de desarrollar determinadas características en los individuos como: sus habilidades, valores, hábitos, destrezas, etc.; que afectan su comportamiento para hacerlo más o menos satisfactorio en el entorno laboral, cumpliendo así los objetivos establecidos.

Los mismos autores opinan también que esta realidad obliga al desarrollar planes con una visión de permanencia de los colaboradores de las organizaciones, puntuando más alto la experiencia y al conocimiento que tienen y han adquirido. Al desarrollar planes, programas para identificarlos, atraerlos y retenerlos garantizan su competitividad, estructurado así una gestión por competencias.

Por otra parte, aducen que las organizaciones más exitosas son aquellas que se adaptan a juntar en sus nóminas a diferentes tipos de personas para que consigan un objetivo en común, lo que lleva a definir una correcta Gestión o administración de talento Humano que en sí, representa la intención, acción y visión de las organizaciones, frente a su conglomerado laboral, y que debe ser desarrollada de forma estratégica para obtener un desempeño eficiente de los trabajadores. Es así que, incluyen como una de las finalidades de esta forma de gestión humana el proyectar y desarrollar al talento humano a través de planes que mejoren su formación, habilidades, destrezas y competencias, para alcanzar un máximo rendimiento laboral.

Lo descrito anteriormente lo valida López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) en su aporte investigativo citando la apreciación de Estrada y Saumett (2014), quienes en su estudio plantean que en las pequeñas unidades productivas es requerido competencias académicas, derivadas de la formación, en los directivos de este tipo de organizaciones, de modo que el manejo y cuidado del capital humano exige aplicar las competencias en la gestión de talento humano para conseguir un mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas. Tiene además que resaltarse que esta incorporación implica cuestionar no solo por los resultados que se espera alcanzar, sino por la forma en que las diferentes funciones de la gente que trabaja en la empresa pueden coadyuvar a lograr tales resultados, los cuales los busca de manera amplia la misma Administración.

Asimismo, es de importancia citar el aporte de Mejía (2017) en el cual determina que:

El talento requiere de capacidades conjuntamente con compromiso acción, los tres al mismo tiempo...Si un profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias (como casi es obvio) no alcanzarán los resultados aunque haya tenido buenas intenciones. Si, por el contrario, dispone de capacidades y actúa, pero no dispone de las capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede que alcance resultados. El único inconveniente es que si la falta de motivación le impedirá innovar y proponer cosas más allá de las impuestas por su jefe. Si por el contrario el profesional tiene capacidades y compromiso, pero cuando actúa ya ha pasado el momento, tampoco obtendrá los resultados deseados por la sencilla razón de que alguno se le podido adelantar. (p.4).

Además, el autor propone la siguiente estructura, en la que se evidencia la congruencia de los elementos en los que la gestión de talento humano:



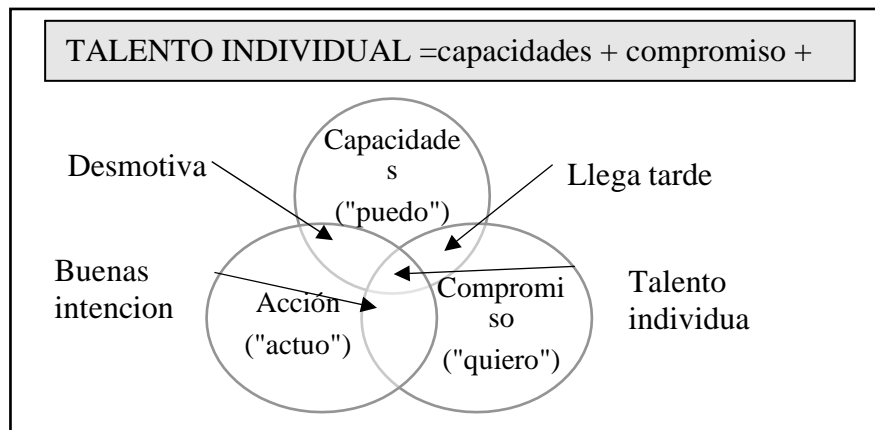


Figura 1. Estructura del Talento Humano (Mejía, 2017, p.7)

El talento individual es, por lo tanto, la suma de las capacidades, el compromiso y la acción; y la potenciación del mismo será el fundamento para contribuir como un factor multiplicador dentro de las empresas. Su gestión requiere de mucha capacidad para administrarlo y no incidir peligrosamente en que los colaboradores con talento pierdan el rumbo y la motivación disminuyendo su esfuerzo y compromiso.

Por otro lado, autores como Batista y Estupiñán (2018) en su trabajo bibliográfico integra el concepto de capital humano, refiriéndose a éste como el recurso intangible, estratégico, integrado por el conjunto de capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos en cuyas manos reposa la dinámica de las actividades de la organización y una manera adecuada de gestionarlo es disponer de todas las variables necesarias para conocerlo, desde el perfil de empleados, la rotación, su educación, formación, compromiso y motivación y sus resultados con el desempeño de sus actividades.

Finalmente reforzando el contenido expuesto, Franco, Espinoza y Pérez (2017) amplían la visión sobre la gestión del talento humano, aduce que es el área organizacional que se encarga de administrar a personas, de tal forma que en dicha gestión se pueda encontrar su desarrollo profesional-familiar-personal en todos los sentidos, además que se potencie y fortalezca las competencias, relaciones

interpersonales que tienen y por último haya un plan de carrera de por medio dentro de la empresa. (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011).

## **Administración**

González (2017) dentro de su trabajo bibliográfico proporciona lineamientos básicos de Administración, proporciona así fundamentos básicos para conceptualizar la Administración, se refiere en amplios términos a que algunos autores estudian a la administración en diferentes corrientes, dependiendo la época así se determina la escuelas, siendo fundamental los principios y técnicas de la administración sobre los conocimientos en distintos enfoques y tendencias que ha sufrido la administración desde su aparición y que ha permitido trazar una ruta visionaria, reflexiva.

Menciona además en cuanto a la administración científica, que de ésta se desprenden varias corrientes y criterios de aplicación. Cita los fundamentos del padre de la administración Frederick Taylor, del cual rescata las bases de la administración científica, normas y principios que han sido lineamientos por años para que las empresas logren un mayor y mejor rendimiento en cuanto a mano de obra se refiere, así como a la optimización de recursos. Los aportes de este gurú contenidos en el mismo estudio son de aplicación actual en el ámbito de gestión empresarial y específicamente gestión de talento humano en lo que refiere a selección y reclutamiento de los trabajadores, incentivos, especialización y otros. En su contenido además cabe rescatar que gracias a su estudio la administración incluye métodos de ingeniería de amplia utilidad.

En la misma línea argumental, Artega, Intriago y Mendoza (2016) incluyen en su trabajo investigativo la definición de Administración según la Academia de Administración de los Estados Unidos la cual reza: “la ciencia de la administración de empresas comúnmente incluye el estudio de cuatro áreas básicas: teoría organizacional (TO), administración estratégica (AE), comportamiento organizacional (CO), y dirección de recursos humanos (DRH). Entiéndese así que esta ciencia es un proceso completo que interrelaciona elementos para la obtención de resultados adecuados y

coherentes con las necesidades de las empresas. Se constituye así en un puente cuyos peldaños permiten ir paso a paso aprovechando de la mejor manera los recursos a través de los diversos procesos que la conforman.

La importancia de la administración según González (2017) se explica en la naturaleza humana y menciona que es aplicable y básica para todo proyecto social que requiera ejecutar o cumplir un objetivo deseado con resultados confiables, su función es global y sinérgica para que confluyan todos los recursos de las organizaciones; aplicable a todas las organizaciones independiente sea su línea de acción, así como los ámbitos en los cuales se desenvuelvan o realicen sus operaciones.

En el mismo artículo, se puede rescatar además el criterio de que la administración busca cubrir y cumplir objetivos sociales como contribuir al bienestar de la sociedad; obtener beneficios económicos para sus integrantes; la coordinación y optimización de todos sus recursos y su función se cristaliza a través del proceso administrativo que en si es el conjunto de etapas o fases sucesivas que guían los esfuerzos y recursos a un fin determinado y sobre todo deseado por parte de la empresa; siendo las más claras y concisas las otorgadas por los padres de la administración: planear, hacer, verificar y actuar el conocido Ciclo de Deming.

Es menester además incluir parte del aporte de Larios, Silva y Escoto (2018) quienes citan en su trabajo de investigación a Fayol, otro gurú de la administración, quien sostuvo que la administración es una unidad abstracta dirigida por reglas y autoridad que justifica su existencia a través del logro de objetivos. Si la administración quiere lograr sus objetivos debe prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos dentro de una empresa.

Dentro del mismo lineamiento, Arteaga-Coello, Intriago-Manzaba, y Mendoza-García (2016) manifiestan que la administración se constituye en una ciencia, la misma que abarca el estudio de áreas tan imprescindibles como la teoría organizacional que a su vez se encarga del enfoque racional, el natural y el sistémico dentro de las empresas; el comportamiento organizacional que estudia el impacto de personas, grupos y en sí de la empresa en la conducta organizacional; la administración

estratégica que define los aspectos internos y externos de la organización y, finalmente la administración de recursos humanos la cual gestiona el talento humano necesario.

Los mismos autores explican que la importancia de la administración radica en que al ser una ciencia que abarca áreas multidisciplinarias, busca interrelacionarlas y así trazar un camino directo y seguro al cumplimiento de los objetivos (o fines comunes) con productividad y eficiencia.

En este sentido Hernández (2019) expone que la administración es “el resultado histórico acumulado de la contribución de científicos en múltiples disciplinas. Así, la filosofía nutre a todas las ciencias y estas, a su vez, facilitan la sistematización de un nuevo conocimiento que apareció a principios del siglo pasado con el nombre de administración” (p.6). Dicha evolución derivó en el conocido tema de la teoría general administrativa, de la cual se derivan teorías más específicas como la administración financiera, de ventas, de operaciones, administración pública, de negocios, etc.

Con lo expuesto, merece atención una de las teorías administrativas relacionadas con la investigación que es la administración pública, la cual se encuentra explicada por Ramió, C. (2016) al exponer que “las administraciones públicas son organizaciones a las que corresponde, como es bien conocido, satisfacer los intereses generales de sus respectivas comunidades” (p. 1), y fundamenta además que cualquier organismo público como en el caso de autónomos pueden considerarse como tal para fines analíticos.

Además en el mismo material investigativo, expone que dichas organizaciones abarcan o engloban varias dimensiones como de carácter político-cultural, además que centran su atención en tres grandes ámbitos: el sociotécnico (elementos naturales y comunes en cualquier organización); el ámbito político-cultural (analiza las organizaciones como realidades políticas combinada con parámetros culturales difíciles de clasificar o determinar); y, el ámbito del control y mejora (diagnóstico de sus actividades, cambio y adaptación a exigencias del entorno). Es así que al ser la administración pública el conjunto de organizaciones del Estado operando y

direccionando sus esfuerzos y recursos a desarrollar y prestar servicios a la sociedad a la que se deben, encuentran grandes complicaciones en su camino.

Según Cando et al. (2018) esta rama de la administración debe ser congruente con los objetivos planteados y para ello, ha de trazarse caminos para el direccionamiento de las políticas y recursos con calidad debido a que los desafíos son muchos: distribución desigual de recursos, transparencia en la gestión, problemas financieros, contrataciones, el ambiente político, la tecnología, la igualdad social, etc.

### **Cultura Organizacional**

Pedraza et al. (2015) manifiestan como antecedentes de la cultura organizacional, que se trata de un tema cuya importancia ha crecido vertiginosamente desde los años 70, además que se trata de un elemento completamente necesario dentro de las organizaciones pues mediante ésta se puede evaluar el rendimiento de cada trabajador como en su conjunto al talento humano.

Segredo et al. (2017) emiten en su trabajo investigativo una definición más puntual: “conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la organización y a la vez es una presentación de cara al exterior de la imagen de la institución” (p.93). Respaldando el contenido de la definición se desglosa además que aquellas empresas en las que los valores, principios, normas y formas de pensar bien arraigados inculcan y mantienen mayor influencia en sus colaboradores, los mismos que llegan a convertirse en más leales y trabajan de mejor manera para conseguir un mejor y mayor desarrollo de la organización. Indican además que la cultura organizacional se transmite de diversas formas, tales como la forma de trabajo, las historias, tradiciones, lenguaje, etc. Por otro lado, incide en la manera como los gerentes dirigen y mantienen el orden de las organizaciones, así como en la implantación de estrategias.

Por su parte Carrillo (2016) en su investigación llama a citación la definición de Schein (1988) quien define a la cultura organizacional como “la experiencia

adquirida por el grupo para afrontar el entorno y resolver problemas internos de la empresa” (p.62). Se evidencia así el contenido conceptual de esta variable, en la cual se hacen presentes cuestionamientos sobre la relación existente entre la cultura organizacional y la eficacia del personal de las empresas. En base a lo mencionado, se rescata también el aporte de Segredo et al. (2017) quienes además explican que existen manifestaciones internas de la cultura organizacional, dentro de los cuales se encuentra según lo planteado por Schein (1988) el “lenguaje común y categorías conceptuales, límites grupales y criterios para la inclusión y exclusión, poder y jerarquía, intimidad, amistad y amor, recompensas y castigos, ideología y religión” (p.79).

En el mismo trabajo se precisa la conceptualización de tres niveles de cultura, a los cuales los define como no estáticos ni independientes y que están interrelacionados a manera de sistema, conformando el contenido de creencias y presunciones básicas de la cultura organizacional:

El nivel 1: Producciones... está dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros. El nivel 2: Valores, que reflejan en última instancia la manera en que deben relacionarse los individuos, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad. El nivel 3: presunciones subyacentes básicas, permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente y queda a la larga asentada... (Schein, 1988, p. 30-32)

Considerando las premisas de esta temática, Cañarte (2017) realiza un valioso argumento en su trabajo para vincular la cultura organizacional con los resultados, el cual expone que las organizaciones exitosas han sido y son aquellas que hayan aprendido a realizar la evaluación adecuada a su personal y a potencializar las competencias del mismo. Este pilar otorga a dichas empresas la fortaleza de desempeñarse de mejor manera y sus resultados se reflejen en sus exitosos logros.

Así también, Vázquez y Varela (2017) proponen una visión más vinculada con la administración pública, y manifiestan que para la identificación de la persona y la relación que tiene con la cultura organizacional es fundamental y va en dos sentidos su análisis; por un lado, reconocer la esencia común que genere en la sociedad un determinado valor público por sobre la política que va más al tema de contrato social. En relación a política como tal representa una amplia red de relaciones concernientes al poder y a las actividades que desarrolla el Estado, en donde hay diversos actores con roles distintos los que a su vez en gran parte forman las filas de la burocracia en el sector público.

Dentro la cultura pública, hay dos clases de sujetos que inciden en la misma en las organizaciones públicas: el burocrático (que conforma la administración pública y vive a expensas de la política) y el político (que puede o no vivir de la política). Ambos plantean e inciden con su propia conceptualización de ética-moral en cada una de sus funciones y responden también de diversa manera al modelo de cultura que se le presente. Por ende, al estudiar la organización pública y su cultura es menester tener presente estas formas de pensamiento individual y merece un debate sociológico institucional actual para reconocer que más puede verse afectado.

Rodríguez, Márquez y Arias (2018) para sustentar más aún el conocimiento del tema inician su trabajo investigativo con la conceptualización de lo que es cultura como “aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad” (Taylor, 1871, pág. 29). Es así que se puede entender la relevancia de lo individual y lo colectivo en conjunto. El término cultura engloba una forma de vida de la gente incluyendo sus pensamientos, comportamiento, valores, creencias, conducta, organización política, actividad económica, etc.

Del mismo modo Rodríguez, Márquez y Arias (2018) definen cultura organizacional, como término acuñado desde los años ochenta, y manifiestan que su estructura corresponde a un sistema aceptado públicamente y colectivo dentro de la organización. Además, incluyen las tendencias organizacionales para mantener la

cultura organizacional sin desviarse al momento de innovar o asumir otros patrones de aprendizaje guiados por sus lineamientos estratégicos gerenciales, por ende, deberá planear un auto reconocimiento de la empresa que iniciará con la determinación del conjunto de rasgos y valores muy particulares y los compartidos que permiten diferenciales de las demás. En síntesis, puede hacerse el símil de la cultura organizacional como la identidad misma de la empresa.

En general, la cultura organizacional tiene entonces como función otorgar un modelo real y actual del entorno en el que se desenvuelve un conglomerado social y que proporciona sentido a sus comportamientos, que a la vez permite diferenciarse de otras entidades y que otorgan una personalidad propia a la empresa y quienes la integran.

### **Desempeño Laboral**

Sánchez (2018) aporta de manera importante sobre el desempeño laboral, refiriéndose a éste como la relación entre la destreza o habilidad de las personas para desempeñar o desarrollar una actividad o tarea. Considerado también a esta variable como el grado en el cual un trabajador cumple las metas o alcanza los objetivos dentro de la organización en un plazo de tiempo establecido.

Al respecto, Chiavenato (2016) en su material bibliográfico explica el interés particular en el desempeño en un puesto, es decir, en el comportamiento de la persona que lo ocupa, califica a este desempeño como situacional y explica que el mismo varía de una persona a otra y depende de un sin número factores condicionantes que lo influyen. Y, dentro del mismo contenido cita como variables: el valor de las recompensas, la percepción y el afán personal como determinantes la medida del esfuerzo que la persona esté dispuesta a hacer, a lo que se vincula además las capacidades personales y las habilidades. Así, explica además que el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan de forma total. Es así que determina que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo



futuro” y aclara que toda evaluación es “un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (p.243).

Siguiendo el importante contenido del material de uno de los padres de la gestión del talento humano, establece que la evaluación de las personas integrantes de las organizaciones y que desarrollan funciones o trabajos dentro de las mismas se ejecuta aplicando diversos procedimientos conocidos con varios nombres como, por ejemplo: evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc.

Chiavenato (2016) aclara además que el interés de evaluarlo no apunta al desempeño en general, sino más específicamente al desempeño observado en cada puesto de trabajo y en el comportamiento del individuo que lo ocupa. Cataloga al desempeño como “situacional” y que presenta variaciones de una a otra persona por diferentes y variados factores que condicionan al mismo. Concomitante con esto aparece las recompensas y su valor, así como la percepción hacia la voluntad personal y la magnitud de los esfuerzos que desarrolle. Conlleva por ende a una estrecha relación costo- beneficio según el autor. Y como contraparte, especifica que el esfuerzo que demuestre la persona dependerá en alto grado del conjunto de habilidades, capacidades y la percepción que ésta tenga en la función que desarrollará.

Así, el desempeño en cada puesto de trabajo está en estricta relación con todas variables que lo condicionan y por tener un perfil de evaluación es un proceso que debe estimular, valorar y juzgar la calidad y las cualidades de los individuos. Resume estos términos como un concepto que tiene dinámica ya que es permanente sea de manera formal o informal y en cierto grado continuo, además que se constituye en una técnica administrativa importante dentro de la gestión de la administración en general.

Gutiérrez (2016) por su parte, establece en su trabajo de investigación que la evaluación del desempeño (ED) en su lugar dentro de su definición muy cercana a las anteriores lo califica como un “proceso” que dentro de las organizaciones ayudan y permiten realizar una valoración a la actuación de los trabajadores y sirve como base para la toma de decisiones. Menciona además que se ha relacionado la ED con

variables como la motivación y con procesos propios de la gestión de talento humano. Además, aporta en su trabajo que los métodos de evaluación de desempeño (ED) son: puntuaciones de escala gráfica y la gestión por objetivos y, otras propuestas de ED incluyen aspectos más cualitativos, participativos y centrados en la retroalimentación que buscan aportar a la solución de errores encontrados a la ED tradicional como: ineficacia en la retroalimentación, orientación cuantitativa, centralidad en la medición y no en la mejora del desempeño, y buscar cumplir con aplicar la ED perdiendo el norte de ayudar a los colaboradores y la organización.

En torno a métodos de evaluación, según Chiavenato (2016) se dispone de los tradicionales que surgieron como consecuencia de la dificultad para evaluar grupos grandes de personas dentro de las empresas y los cuales tienden a variar de una entidad a otra por su necesidad de asimilar aquellos que se apeguen más a sus realidades, pudiendo encontrar en muchos varios sistemas sean por nivel o áreas. Cada sistema tiene completa relación con los objetivos específicos y las características de las personas que se hallen implicadas. En sí, la evaluación del desempeño “es un medio, un método y una herramienta, pero no un fin en sí” (p. 249) y expone como métodos de evaluación de desempeño: mediante escalas gráficas, elección forzosa, mediante investigación de campo, , mediante incidentes críticos, comparación de pares y frases descriptivas.

Para Redrobán (2015) “el desempeño laboral se traduce en la relación entre la ejecución del trabajo realizado y los resultados obtenidos por el mismo en beneficio de la organización. Dicha relación no depende únicamente de quien realiza las labores y las funciones que corresponden a un determinado cargo, sino que además está condicionado a factores externos a su persona” (Alvarez et al, 2018, p. 366).

Velásquez (2015) aporta con el resultado del proceso de evaluación de desempeño y manifiesta que este proceso “permite dar solución a problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, etc.; también tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de las personas, lograr una mejor comunicación, planificar

y organizar el trabajo basado en las fortalezas y debilidades detectadas (Alvarez et al, 2018, p. 366).

En este sentido, para Cañarte et al. (2017), las organizaciones actualmente deben apuntar al diseño y aplicación de sistemas de evaluación del desempeño que faciliten la identificación oportuna y eficaz de las falencias y limitaciones que existen para proceder a los correctivos necesarios para la consecución de los objetivos organizacionales.

En este contexto, sobre qué evaluar en el desempeño laboral, Chiavenato (2016, p.263) explica que las tendencias de este proceso son en función de indicadores, así:

1. Los indicadores suelen ser sistémicos, visualizan a la empresa como un todo y forman un conjunto homogéneo e integrado que privilegia todos los aspectos importantes o relevantes. En principio, éstos deben desprenderse de la planeación estratégica de la compañía, la cual debe definir qué se medirá, cómo y cuándo. Un efecto de cascada facilita la localización de metas y objetivos de los diversos departamentos y niveles jerárquicos involucrados. En la medida de lo posible, los indicadores deben estar ligados a los principales procesos empresariales y dirigidos hacia el cliente interno o externo.
2. Los indicadores suelen ser seleccionados y escogidos con distintos criterios de evaluación, esto depende de que sean para premiaciones, remuneración variable, participación en los resultados, promociones, etc. Es difícil que un único indicador sea lo bastante flexible y universal como para servir por igual para criterios diferentes. De ahí la necesidad de identificar los indicadores adecuados para cumplir con cada uno de los criterios específicos.
3. Los indicadores suelen ser escogidos en conjunto para evitar posibles distorsiones y para no afectar otros criterios de evaluación. Es el caso de las comisiones de los vendedores que se calculan sólo sobre las ventas realizadas y que no consideran la rentabilidad del producto vendido,

conducen a que el vendedor se esfuerce sólo por vender aquellos productos que tienen mayor valor por unidad, y dejan a un lado los demás productos de la línea. Existen cuatro tipos principales de indicadores:

- a) *Indicadores financieros*: los relacionados con elementos financieros, como flujo de caja, utilidad, rendimiento sobre la inversión, relación costo-beneficio.
- b) *Indicadores ligados al cliente*: como satisfacción del cliente (interno o externo), tiempo de entrega de pedidos, parte abarcada del mercado, competitividad en precio o calidad.
- c) *Indicadores internos*: como tiempo del proceso, índices de seguridad, índices de trabajo que se deben repetir, ciclo del proceso.
- d) *Indicadores de innovación*: como desarrollo de nuevos procesos, nuevos productos, proyectos de mejoras, mejora continua, calidad total, investigación y desarrollo.

Según el mismo autor, el propósito de estos indicadores citados es establecer bases de referencia para poder efectuar comparaciones y de esta manera delinear metas nuevas y sus concomitantes resultados con una visión global de todo el proceso realizado. Además, de que hay que considerar que la evaluación del desempeño amplía su sentido y es más envolvente, incluyendo nuevos aspectos, como: la competencia personal o capacidad de aprender de las personas, la competencia tecnológica que asocia la habilidad de asimilar técnicas para el desempeño y multifuncionalidad, la competencia metodológica que involucra la habilidad de emprender o tener iniciativa y, la competencia social que abarca el grado de relación que el individuo tenga con otros o grupos. Finalmente, indica que la evaluación del desempeño es un integrador de las prácticas de gestión del recurso humano, pues incluye procesos de integración de personal, inducción, la misma evaluación, la capacitación y desarrollo y el monitoreo.

Zerpa (2014), en su trabajo investigativo desarrolla, valida y utiliza un cuestionario cuya administración puede ser de manera individual o colectiva; con un tiempo de aplicación de 15 minutos; el cual tuvo monitoreo y validación de expertos

y abarca 4 dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral. Formado por 24 ítems, con un Alfa de Cronbach de 0.959, el cual se ajusta para la ejecución de la presente investigación. Dentro del mismo detalla sus categorías interpretativas conforme puntajes alcanzados y los niveles a los cuales se refieren:

Tabla 3.

*Categorías interpretativas del inventario del desempeño laboral*

Puntaje	Niveles
24 - 42	1. Nunca
43 - 60	2. Raras veces
61 - 78	3. A veces
79 - 96	4. Siempre

**Nota.** tomado de Zerpa, A (2014)

Así los datos obtenidos en la evaluación se cuantifican para verificar si se hallan dentro de los rangos de puntaje establecido por el autor, y el nivel se asocia con el alcanzado respectivamente para otorgarle la respectiva interpretación y determinar las respectivas conclusiones.

**HIPOTESIS:**

**H<sub>0</sub>** No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Guano.

**H<sub>1</sub>** Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal administrativo del Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Guano.

## 4.5. Metodología

### *Enfoque de la Investigación*

El enfoque cualitativo según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) busca de manera principal “la dispersión o expansión de los datos e información, permite por tanto desarrollar estudios en los cuales las preguntas a indagar pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos” (p.10). Se rescata, además, en el mismo material que la investigación cualitativa “proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista fresco, natural y holístico de los fenómenos, así como flexibilidad” (p.16).

En cuanto al enfoque cuantitativo Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que:

Se constituye en un proceso secuencial y se constituye como “probatorio”, lo define además como de “orden riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase”. Cabe citar además lo que explica en el mismo material bibliográfico que “parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (p.5).

El enfoque del presente trabajo es cuali-cuantitativo en razón de que se realiza el planteamiento del problema, así como sus objetivos, la revisión bibliográfica, y la observación sistemática para procesar el mismo, así como la obtención de datos y se

aplica encuestas a los colaboradores y , los resultados se analizan a través de métodos estadísticos apoyados en herramientas informáticas para la comprobación de hipótesis y determinación de manera más exacta los patrones de comportamiento de la población a estudiar y obtener conclusiones más acertadas.

### ***Modalidad Básica de la Investigación***

La modalidad básica de la investigación bibliográfica – documental según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) es el “paso de investigación que consiste en sustentar teóricamente el estudio, una vez que ya se ha planteado el problema de investigación” (p.60). Este aporte incluye además que este proceso fundamenta el problema planteado en trabajos previos como: análisis de teorías, conceptualizaciones y /o las investigaciones.

Por tanto, en esta labor investigativa la modalidad se respalda en la recopilación de información de libros, revistas y artículos investigativos ya existentes, sobre los cuales se guía la investigación y se sustenta el mismo.

Referente a la investigación de campo según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) exponen que:

Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías. Útil, por ejemplo, para analizar conflictos familiares, eventos masivos (como la violencia en los estadios de fútbol), la aceptación-rechazo de un producto en un supermercado, el comportamiento de personas con capacidades mentales distintas, la adaptación de operarios a una nueva maquinaria, etc.... (p.250).

En la modalidad básica de la investigación se utiliza también la investigación de campo porque se mantuvo contacto con la institución y las personas en donde se

desarrolló el estudio y se aplicaron encuestas y observación para recabar información y datos posteriormente procesados para validar las hipótesis.

### ***Diseño de la Investigación***

En relación al diseño de investigación, la definición de Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) establece que es “el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p.128). Y explica sus tipos: “experimentales” y “no experimentales”.

Los mismos autores Hernández-Sampieri, et al. (2014) explican el propósito de los diseños transeccionales exploratorios con el siguiente contenido:

El propósito de los diseños transeccionales exploratorios es comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico. Por lo general, se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos; además, constituyen el preámbulo de otros diseños. (p.155).

El presente trabajo tiene un diseño exploratorio porque no existen mayores aportes investigativos respecto a la problemática por lo tanto los hallazgos surgen de una primera experiencia investigativa pues no se encuentra similares o referentes en el ámbito laboral de los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales en la provincia de Chimborazo y casi ninguna conocida en el país.

El diseño descriptivo según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) “tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (p.15). Este diseño ocupa variables que describen personas, objetos, contextos, etc.



Así también, la investigación es descriptiva, pues se ajusta a estudiar el fenómeno de riesgos psicosociales en el entorno laboral de los colaboradores administrativos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales, se determina la existencia de los mismos en el trabajo, y se conoce sus características, fundamentado con datos que evidencian su relación con el desempeño laboral de las personas.

Finalmente, en cuanto al diseño de la investigación Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) establecen en su material bibliográfico que en el estudio correlacional se “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 93), y que estos estudios se hacen para determinar la relación o asociación y en qué grado se dan entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra determinada o un contexto.

Así al entender la investigación presenta dos variables, las cuales mediante el estudio respectivo se determina el grado o nivel de relación o asociación que presentan, por ende, también se incluye en el diseño el de asociación de variables.

### ***Población y Muestra***

En lo que respecta a la población según Lepkowski (2008b) citado en Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

A este respecto, la población del estudio constituye los 140 (ciento cuarenta) colaboradores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano, ubicado en la Provincia de Chimborazo, Cantón Guano.

Se detalla en la tabla posterior, el número de integrantes por departamento y /o unidades de gestión. Los datos fueron proporcionados por el la Dirección de Gestión de Administración de Talento Humano de la Institución objeto de estudio.

Tabla 4.

*Población Colaboradores Administrativos GAD de Guano*

DEPARTAMENTO	COLABORADORES
Unidad de Gestión de Comunicación Social y Marketing	2
Unidad de Gestión de Sindicatura	5
Unidad de Gestión de Fiscalización	2
Dirección de Gestión de Planificación	14
Unidad de Gestión de Secretaría General y Archivo	8
Dirección de Gestión Administrativa	11
Dirección de Gestión de Administración de Talento Humano	12
Dirección de Gestión Financiera	15
Dirección de Gestión de Servicios Públicos	6
Dirección de Gestión de Ambiente y Riesgos	7
Dirección de Gestión de Obras Públicas	9
Dirección de Gestión Social del Desarrollo Económico	7
Dirección de Gestión de Desarrollo Turístico	6
Dirección de Tránsito	14
Registro de la Propiedad	14
Parque Acuático Los Elenes	1
Consejo de Protección de Derechos	1
Consejo de Seguridad Ciudadana	2
Junta cantonal de protección de derechos	3
Jóvenes Emprendedores	1
Total	140

La muestra para Hernández – Sampieri, Fernández y Baptista (2014) dentro del proceso cuantitativo es “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población (en el sentido de la validez externa que se comentó al hablar de experimentos)” (p. 174).

Los mismos autores establecen que en “las muestras 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/análisis.” (p. 176), además de que son imprescindibles para estudios transeccionales y descriptivos.

Así, para el presente trabajo se calcula una muestra probabilística aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{E^2 (N-1) + Z^2 p * q}$$

En donde:

<b>N</b>	Población	140
<b>Z</b>	Coeficiente de confianza	1.96
<b>Confiabilidad <math>\alpha</math></b>	El nivel de confianza (1- $\alpha$ ) o nivel de seguridad.	0.95
<b>E</b>	El margen de error ( <i>e</i> ) deseado.	0.05
<b>p</b>	Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio	0.5
<b>q</b>	Proporción de individuos que no poseen interés	0.5

Reemplazando los términos se tiene:

$$\frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 140}{0.0025 * 139 + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$134.456$$

---


$$1.3079$$

$$= 102 \text{ colaboradores}$$

El criterio de selección radicó de manera básica en determinar la muestra de una población netamente de colaboradores administrativos de la institución.

Archeater (2005), citado en Hernández – Sampieri, Fernández y Baptista (2014), explica que las encuestas son consideradas en investigaciones “no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos” (p. 159).

Hernández – Sampieri et al. (2014), exponen además que, en fenómenos de tipo social, “tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario” (p. 217), que no es más que el conjunto de preguntas relativas a la o las variables a estudiar o medir.

La técnica utilizada en el presente estudio tanto para la variable independiente como para la dependiente es la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios, con los cuales se recabó la información pertinente de cada una de las variables aplicados a la muestra determinada anteriormente y de esta manera su posterior análisis e interpretación.

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

Como se detalla en el cuadro que antecede, los instrumentos para ambas variables se hallan validados por lo que se garantiza la confiabilidad de la información que se recaba con los mismos.

*Cuestionario para evaluación de factores de riesgo psicosocial* cuyos autores son Moreno L, Vaca S, Martínez D, Suasnavas P, Cárdenas I, Gómez A. (2018), en su desarrollo según los autores el método empleado fue “un estudio descriptivo, observacional de corte transversal desarrollado en 2 fases: (i) diseño del marco conceptual y construcción del cuestionario y; (ii) valoración de la validez y consistencia interna del mismo para el diagnóstico de riesgos psicosociales en

empresas e instituciones públicas y privadas”(p.161), el ente ejecutor fue el Ministerio del Trabajo mediante la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos durante marzo y noviembre del año 2017.

La población de trabajadores encuestados para validar el instrumento fue de 3.225 trabajadores, distribuidos en las provincias de Guayas con 871 encuestados, Pichincha con 763, Tungurahua con 363, El Oro con 264, Loja con 192, Manabí con 154, Imbabura con 141, Azuay con 106, Chimborazo con 98, Cotopaxi con 82, Napo con 77, Esmeraldas con 59, Sucumbíos con 32 y Carchi con 23.

En sus resultados de fiabilidad global de este instrumento según Moreno et al. (2018) con el cálculo de Alfa de Cronbach fue de 0,968 para el total de sus ítems, lo que demuestra una “excelente consistencia interna” y “un nivel alto de precisión de las respuestas de los trabajadores encuestados como un alto grado de heterogeneidad” (p. 162).

Además, para determinar la validez de constructo del cuestionario Moreno et al. (2018) establecen que “se evaluó la adecuación del análisis factorial mediante las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con un resultado de 0.980 cuya significancia fue de ( $>0,50$ ) y, “esfericidad de Bartlett de 93818,0 con una significancia de 0,000 ( $<0,05$ ), en ambos casos los resultados presentan valores favorables para continuar con el análisis factorial.” (p. 163).

Los 58 ítems fueron distribuidos en 7 factores, presentando globalmente una varianza explicada de 53,0%, aceptando valores superiores a 0,3.

Los resultados de este instrumento según Moreno et al. (2018) son “similares a los obtenidos en el método de evaluación FPSICO del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo ( $\alpha=0,8$ )<sup>30</sup>, en la Guía de Identificación de Factores Psicosociales realizada en México ( $\alpha=0,8$ )<sup>31</sup>, la traducción al castellano del Cuestionario ISTAS21 ( $\alpha=0,8$ )<sup>4</sup>, el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo para Perú ( $\alpha=0,9$ )<sup>2</sup> y el Cuestionario para Evaluar Riesgos Psicosociales en el Ambiente Laboral de Chile ( $\alpha=0,9$ )<sup>10</sup>, así como, en otros instrumentos: Evaluación de riesgos psicosociales en el

entorno laboral (cuestionario DECORE)<sup>16</sup>, Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral (EQCOTESST; adaptación para Chile)<sup>16</sup> y; Primera Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (I-ECSST; Ecuador).” (p.163)

Las dimensiones del presente cuestionario permiten “valorar los requerimientos mentales y físicos del trabajador en su puesto y actividad laboral (carga y ritmo de trabajo), desarrollo de competencias; Liderazgo; Margen de Acción y Control; Organización del Trabajo; Recuperación y; Soporte y Apoyo, además otros aspectos: Acoso Discriminatorio; Acoso Laboral; Acoso Sexual; Adicción al Trabajo; Doble Presencia; Estabilidad Laboral y Emocional y aspectos relacionados con condiciones de trabajo y salud auto-percibida decir I-ECSST”. (p.63). El cual consta en el Anexo 1.

*Cuestionario para evaluación de Desempeño Laboral*, cuyo autor es Zerpa Sosa Andrés Alejandro (2014), en su trabajo investigativo “Motivación y desempeño laboral en el Personal Subalterno de una Institución Amada del Perú, 2015” describe las siguientes características descritas de este instrumento: su administración puede ser individual o colectiva; el tiempo de aplicación es máximo 15 minutos; el monitoreo fue por validación de expertos y sus dimensiones son: Eficacia laboral, Eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral. Individual y colectiva (p. 45) , el cual consta en el Anexo. 2

El cuestionario constó de 24 ítems que fueron aplicados al personal subalterno de la Institución Armada del Perú y su validez se determinó mediante la aplicación de Alfa de Conbrach, cuyo coeficiente fue de 0.959, indicando así que tiene un adecuado nivel de confiabilidad y consistencia interna para su aplicación.

## Operacionalización de Variables

Tabla 5.

*Operacionalización Variable Independiente: Factores de riesgo psicosocial*

Variable	Conceptualización	Dimensión	N° de preguntas	Escalas	Instrumento
Factores de riesgo psicosocial	Son factores o situaciones que se encuentran en un ambiente o situación laboral y que tiene repercusiones en las personas a nivel física y psicológicamente afectando su desenvolvimiento.	Carga y ritmo de trabajo	1 a la 4	4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= Poco de acuerdo 1= En desacuerdo	Cuestionario
		Desarrollo de competencias	5 a la 8	4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= Poco de acuerdo 1= En desacuerdo	
		Liderazgo	9 a la 14	4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= Poco de acuerdo 1= En desacuerdo	
		Margen de Acción y Control	15 a la 18	4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= Poco de acuerdo 1= En desacuerdo	

---

Organización del Trabajo	19 a la 24	4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= Poco de acuerdo 1= En desacuerdo
Recuperación	25 a la 29	4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= Poco de acuerdo 1= En desacuerdo
Soporte y Apoyo	30 a la 34	4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= Poco de acuerdo 1= En desacuerdo
Otros aspectos	35 a la 58	4= Completamente de acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= Poco de acuerdo 1= En desacuerdo

---



Tabla 6.

*Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño Laboral*

Variable	Conceptualización	Indicador	N° de preguntas	Escalas	Instrumento
Desempeño Laboral	Grado o nivel de cumplimiento y desarrollo adecuado de las actividades laborales inherentes en cada puesto de trabajo y de manera general dentro de una organización en relación con los objetivos y metas establecidas.	Eficacia laboral	1 a la 6	4= Siempre 3= A veces 2= Raras veces 1 =Nunca	Cuestionario
		Eficiencia laboral	7 a la 12	4= Siempre 3= A veces 2= Raras veces 1 =Nunca	
		Calidad laboral	13 a la 18	4= Siempre 3= A veces 2= Raras veces 1 =Nunca	
		Economía	19 a la 24	4= Siempre 3= A veces 2= Raras veces 1 =Nunca	

## **Plan de recolección de la información**

La recolección de información se desarrolló mediante aplicación de los cuestionarios desarrollados en google forms enviados a los correos institucionales de los colaboradores administrativos del GAD de Guano, en fechas 5 al 8 de Agosto del año en curso, lo cual tuvo respaldo de la Dirección Administrativa en el cumplimiento de dicha actividad, cumpliendo al 100% el total de la muestra determinada en el ítem correspondiente de la presente investigación.

## **Procesamiento y análisis e interpretación de datos**

El método de análisis de datos es estadístico descriptivo y de asociación o correlación de variables para lo cual se usó el programa estadístico SPSS v. 23, por ende, se desarrolla análisis descriptivo de las preguntas generales y correlación Rho de Spearman para determinar la relación de las variables, debido a la pertinencia de este método estadístico por la cantidad de muestra y la naturaleza de las variables.

Con los datos que se obtiene se determina las respectivas interpretaciones lo que lleva a las conclusiones del estudio.

## **5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

El análisis de resultados de la información obtenida con los instrumentos aplicados destaca las respuestas de manera descriptiva y las principales relaciones entre las variables conforme se estableció en los objetivos y la hipótesis.

Se desarrolla la respectiva evaluación de los resultados mediante la utilización del programa estadístico SPSS V.23, mediante los estadísticos descriptivos y de correlación Rho de Spearman para determinar la correlación de las variables.

Esta interpretación viene respaldada con la revisión bibliográfica realizada y descrita en el marco teórico y con la herramienta estadística mediante las pruebas no

paramétricas por la tipología de las variables de estudio además se logra llegar a la comprobación de la hipótesis de este estudio.

Los resultados obtenidos de la tabulación de datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos se expresan en análisis descriptivo de variables personales y posterior de las dimensiones que componen nuestras variables.

### **Análisis descriptivo de las variables.**

Para del análisis descriptivo de los resultados de los instrumentos se toma en consideración la sumatoria de cada una de las respectivas dimensiones que los conforman y se realiza de manera global el análisis y la interpretación por todo el conjunto de la muestra.

#### **a) Factores de riesgo psicosocial**

Del primero cuestionario conformado de 58 ítems conforme el Anexo 3, para evaluación de factores de riesgo psicosocial se desprenden los siguientes resultados:

Tabla 7.

*Promedio dimensiones Factores de Riesgo Psicosocial*

Dimensión	Sumatoria promedio por dimensiones	Nivel de riesgo encontrado
Carga y ritmo de trabajo	13,59	Bajo
Desarrollo de competencias	13,26	Bajo
Liderazgo	19,66	Bajo
Margen de acción y control	13,31	Bajo
Organización del trabajo	20,32	Bajo
Recuperación	16,33	Bajo
Soporte y apoyo	16,63	Bajo
Otras dimensiones	82,09	Bajo
Total	195,19	Bajo

La tabla 7 agrupa la sumatoria promedio de cada una de las dimensiones del total de encuestados, individualmente al referenciar los datos a los anexos de interpretación de niveles de riesgo psicosocial Anexo 2 y 3 del instrumento, se determina que tanto por dimensiones como a nivel global el riesgo es Bajo, cuya interpretación reza en el anexo 3 del cuestionario:

“El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.” (Moreno et al, 2018, p. 168.)

Con esta información se puede observar que el nivel de Factores de riesgo psicosocial dentro del GAD de manera global y en cada una de las dimensiones actualmente es Bajo, este es un indicador positivo desde el punto de vista de Salud y Seguridad Ocupacional, parámetros que deben ser evaluados constantemente y mantenerlos o mitigarlos con la participación activa de este proceso de Talento Humano a fin de evitar que pueda afectar la salud o bienestar de los colaboradores.

#### **b) Desempeño Laboral**

Producto del segundo instrumento, conformado de 24 ítems, aplicado específicamente para determinar el nivel de desempeño laboral en la institución, los resultados que arrojó el mismo se condensan en la siguiente tabla:

Tabla 8.

*Promedio dimensiones Desempeño Laboral*

Dimensiones	Sumatoria promedio por dimensiones	Nivel de desempeño promedio	Nivel de desempeño encontrado
Eficacia Laboral	22,15	4	Siempre
Eficiencia Laboral	20,86	3	A veces
Calidad Laboral	22,00	4	Siempre
Economía	19,29	3	A veces
Total	84,30	4	Siempre

En la tabla 8 se aprecia que del total de encuestados el puntaje promedio de cada una de las dimensiones, en donde, la Eficacia Laboral y Calidad Laboral entran en el nivel de desempeño siempre que es el más alto interpretativamente, en tanto que Eficiencia y Economía se hallan en el nivel promedio 3.

Cotejados los datos con las categorías interpretativas de este instrumento en el Anexo 2 que refiere a nivel de desempeño, el desempeño total es asociado al puntaje 4 correspondiente al nivel Siempre por ende el desempeño encontrado en el personal administrativo del GAD de Guano es el extremo positivo más alto.

**Análisis descriptivo de las variables personales**

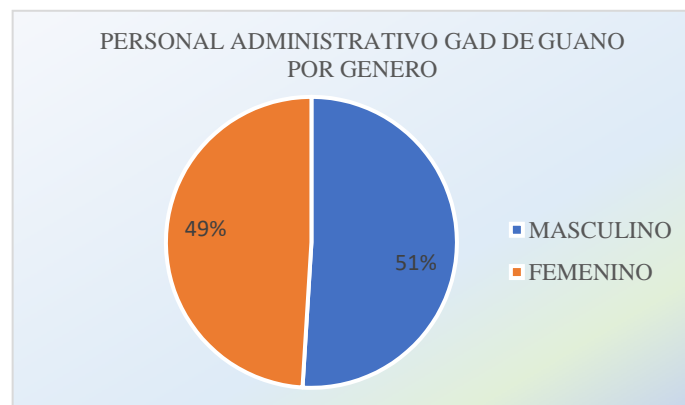
En la parte inicial del instrumento aplicado constan ítems para recabar información general como edad de los individuos, género, estado civil, años de labor en el puesto y años de trabajo en el GAD; el análisis descriptivo de estos parámetros es necesario para tener una visión más amplia de los individuos involucrados en el estudio y explorar los rasgos generales para una perspectiva más clara del mismo y la

comprensión de los resultados de las variables de estudio, la cual arroja los resultados contenidos en la siguiente tabla:

Tabla 9.

*Ítem 1: Género Empleados Administrativos del Gad de Guano*

Género	N° empleados	Porcentaje (%)
Masculino	52	51
Femenino	50	49
Total	102	100



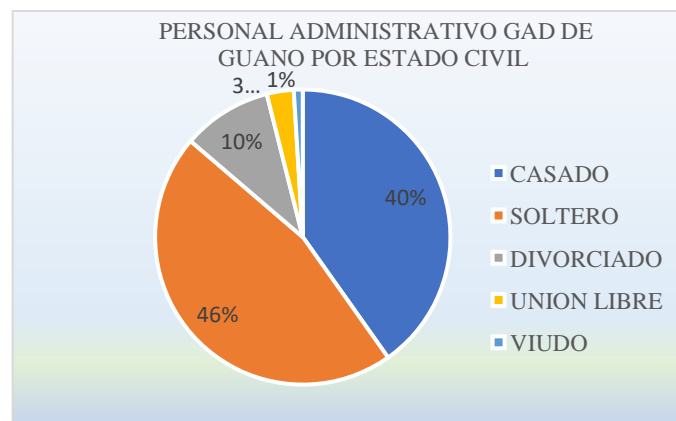
*Figura 2. Género Empleados*

En la tabla 9 y figura 2 se evidencia que de los 102 encuestados que constituye el 100% de nuestra muestra, el género masculino es superior al femenino en un 2%, dando un lineamiento de que dentro de la institución existe equidad de género y una participación casi igualitaria que garantiza una completa perspectiva del estudio en ambos géneros.

Tabla 10.

*Ítem 2: Estado Civil Empleados del Gad de Guano*

Estado civil	N° empleados	Porcentaje ( %)
Casado (a)	41	40
Soltero (a)	47	46
Divorciado (a)	10	10
Unión libre	3	3
Viudo (a)	1	1
Total	102	100



*Figura 3. Estado Civil Empleados*

La tabla 10 y figura 3 recaba información con relación al estado civil de nuestra muestra, se observa que el estado más dominante es soltero y le sigue casado con un 6% de diferencia en menos al primer citado. Esa información proporciona un campo de estudio en dos polos bastante diferenciados, por un lado, quienes tienen bajo su sustento cargas familiares y quienes no, lo cual puede abrir nuevas líneas de investigación más específicas en este mismo tema.

Tabla 11.

*Estadísticos Descriptivos de los datos generales preguntas cuantitativas*

	N	Minimun	Maximun	Mean	Std. Desviation
Edad	102	23	61	36,18	9,416
Años de labor en el actual puesto de trabajo	102	1	23	2,60	3,662
Años de labor en el GAD de Guano	102	1	27	3,93	5,200
<u>Valid N (listwise)</u>					

La tabla 11 muestra que el número de casos son 102, éstos constituyen la totalidad de la muestra analizada, es así que la edad máxima de los encuestados es 23 años, la máxima 61, el promedio 36.18 años; en cuanto a los años de labor dentro del puesto de trabajo actual la antigüedad mínima es 1 año, la máxima es 23 años, el promedio 2.6 años; en tanto que para los años de servicio dentro del GAD la antigüedad mínima es 1 año, la máxima 27 años, la media es 3.93 años.

Los promedios de edades y antigüedad tanto en el puesto como en el GAD demuestran que el personal es relativamente joven y existe a nivel de talento humano mucha movilidad y/o rotación debido a las políticas del sector público a causa de cambios de autoridades. Esto no permite que el personal se mantenga en sus puestos por largos períodos de tiempo y generar una antigüedad representativa, lo cual en un factor determinante para que el riesgo sea bajo en cuanto a factores de riesgo.

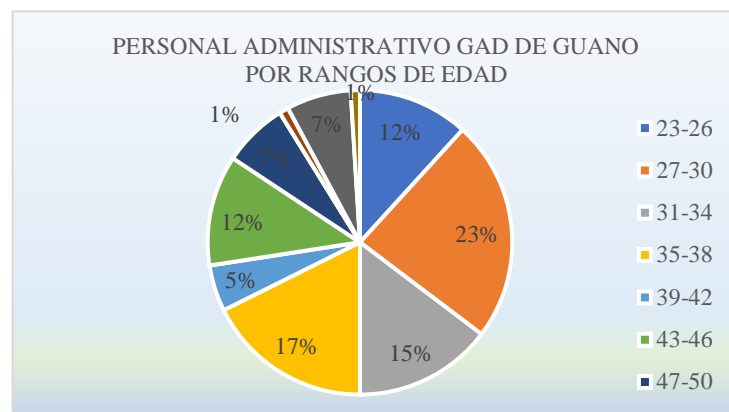
De los datos contenidos en la tabla que antecede se desprende los años máximos y mínimos con los cuales se determina por separado en cada variable los respectivos porcentajes de participación de los elementos analizados, así se obtiene que:



Tabla 12.

*Ítem 3: Edad Empleados del Gad de Guano*

Edad	Nº empleados	Porcentaje (%)
23-26	12	12
27-30	24	23
31-34	15	15
35-38	18	17
39-42	5	5
43-46	12	12
47-50	7	7
51-54	1	1
55-58	7	7
59-62	1	1
Total	102	100



*Figura 4. Edad Empleados*

En la tabla N° 12 y figura 4 se indica los rangos de edad en los cuales recaen los individuos, determinando que las edades existentes que son más representativas conforme los porcentajes alcanzados se hallan entre los 27 a los 38 años, y mínimos porcentajes de personal con edades de 47 a 62 años. Datos que delinean la característica amplia del conglomerado laboral como joven.

Tabla 13.

Ítem 4: Años de trabajo en el puesto actual de los empleados del Gad de Guano

Años en el puesto de trabajo	Nº empleados	Porcentaje (%)
1 a 2	75	73
3 a 4	13	13
5 a 6	8	8
7 a 8	1	1
9 a 10	0	0
11 a 12	1	1
13 a 14	1	1
15 a 16	1	1
17 a 18	0	0
19 a 20	1	1
21 a 22	0	0
23 a 24	1	1
Total	102	100



Figura 5. Años de trabajo en el puesto actual

En la tabla 13 y en la figura 5 se observa los rangos de años en el puesto actual de trabajo en donde del 100%, el mayor porcentaje es 73 que representa a 75 empleados que han laborado en su puesto actual entre 1 y 2 años. Se puede determinar así que el personal administrativo del GAD es relativamente nuevo en sus puestos de trabajo lo cual conlleva a entender la realidad laboral existente y que influye en el estudio debido a que normalmente un personal muy antiguo en sus labores puede verse mayormente afectado por los riesgos inherentes y mostrar desempeño no muy elevado.

Tabla 14.  
 Ítem 5: Años de trabajo de los empleados en el Gad de Guano

Años de trabajo en el Gad	Nº empleados	Porcentaje (%)
1 a 3	67	66
4 a 6	22	21
7 a 9	2	2
10 a 12	2	2
13 a 15	3	3
16 a 18	1	1
19 a 21	3	3
22 a 24	1	1
25 a 27	1	1
Total	102	100

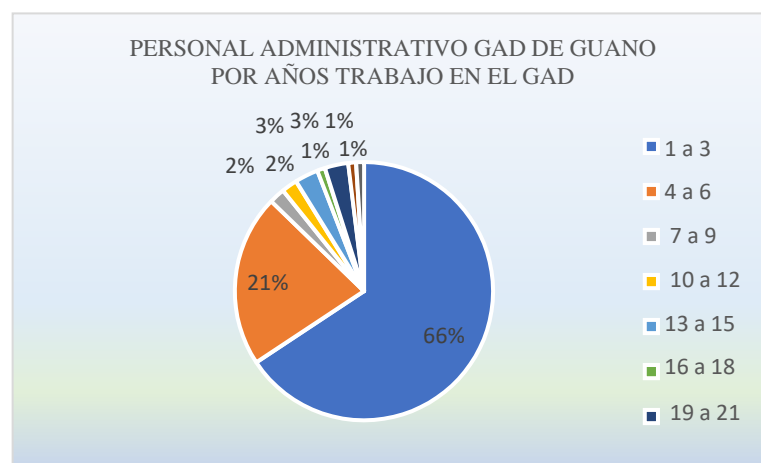


Figura 6. Años de trabajo en el GAD

La tabla 14 y figura 6 de igual manera explica que el 66% del total estudiado tiene una antigüedad de 1 a 3 años, sustentando las explicaciones anteriores, de un grupo laboral joven y con pocos años de trabajo en la institución.

## Análisis de Correlación de Variables

Posterior al análisis descriptivo de los resultados obtenidos en los instrumentos, para determinar la correlación o asociación existente entre ambas variables se sometieron los datos completos de los instrumentos al análisis estadístico con el uso del programa estadístico SPSS V. 23 para calcular el estadístico Rho de Spearman ya que los instrumentos contienen escalas ordinales, sustentado por Hernández – Sampieri, Fernández y Baptista (2014) en su libro de metodología de investigación en donde indica que éste es un coeficiente “de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías).(p.322).

Tabla 15.

*Resumen de Casos Procesados*

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VI	102	100,0%	0	0,0%	102	100,0%
VD	102	100,0%	0	0,0%	102	100,0%

La tabla 15 refleja los casos validados en número de 102, sin casos perdidos, procesados el 100%. Lo que denota confiabilidad en el total de datos observados dentro del análisis, lo cual responde a la obligatoriedad de respuesta en el instrumento, además que los datos fueron direccionados de manera tácita a cada miembro de la muestra vía correo electrónico institucional individualizada.

Tabla 16.

*Datos descriptivos de las variables independiente y dependiente*

			Statistic	Std. Error
VI	Mean		78,9118	1,40720
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	76,1203	
		Upper Bound	81,7033	
	5% Trimmed Mean		79,6318	
	Median		81,0000	
	Variance		201,982	
	Std. Desviation		14,21205	
	Minimun		44,00	
	Maximun		97,00	
	Range		53,00	
	Intequartile Range		20,50	
	Skewness		-,686	,239
	Kurtosis		-,481	,474
	VD	Mean		84,3039
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	82,2849	
		Upper Bound	86,3229	
5% Trimmed Mean			84,8551	
Variance			105,659	
Std. Desviation			10,27907	
Minimun			55,00	
Maximun			97,00	
Range			42,00	
Intequartile Range			16,50	
Skewness			-,673	,239
Kurtosis			-,440	,474

En la tabla 16 que se detalla a continuación se rescata para información los principales datos descriptivos como referencia:

**Variable independiente:** media de 76.91, mediana 81.00, desviación estándar de 14.21, mínimo 97, máximo 97 y rango de 53.

**Variable dependiente:** media de 84.30, mediana 87.00, desviación estándar de 10.27, mínimo 55, máximo 97 y rango de 42.

Tabla 17.

*Normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov*			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VI	,123	102	,001	,923	102	,000
VD	,123	102	,001	,923	102	,000

\*Liliefors Significance Correction

La tabla 17 recoge datos del test de normalidad es el punto de partida para el cálculo del estadístico de correlación, con estos datos se determina que por el tamaño de nuestra muestra que es de 102 sujetos, el resultado de Kolmogorov – Smirnov tiene un nivel de significancia de 0.01 para la independiente y de 0.00 para la dependiente lo que conlleva a la aplicación de una prueba no paramétrica en este caso Rho de Spearman que como se indicó se usa por manejar variables con escala ordinal.

**Resultados gráficos del análisis de la variable independiente**

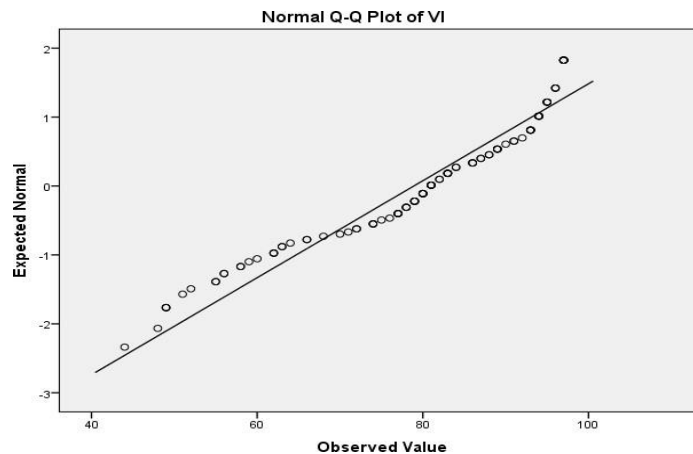


Figura 7. Relación lineal variable independiente

Figura 7 indica que existe relación lineal positiva de los datos contenidos en la variable independiente.

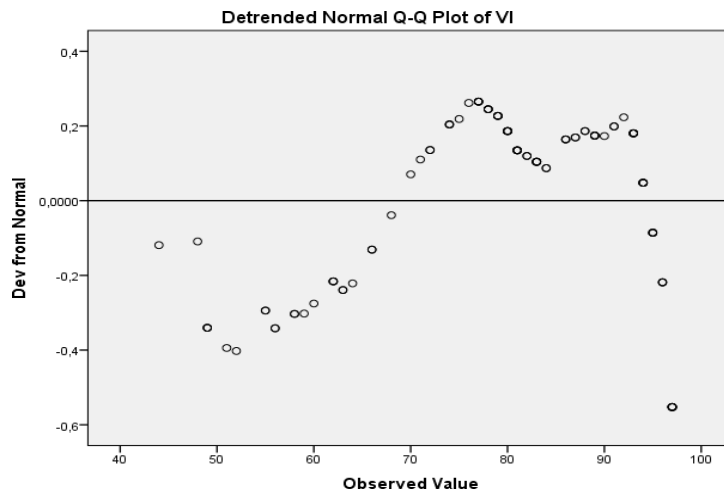


Figura 8. Desviación normal variable independiente

La figura 8 grafica la desviación normal de los valores de la variable independiente.

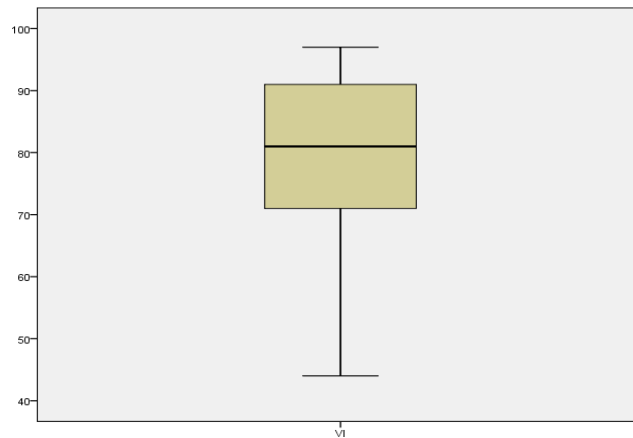


Figura 9. Caja y bigotes variable independiente

En la figura 9 se observa que los datos de hallan dentro del cuartil de la media conforme el cálculo de la misma contenida en la tabla 8 de Descriptivos de Variables. No existe datos atípicos.

## Resultados gráficos del análisis de la variable independiente

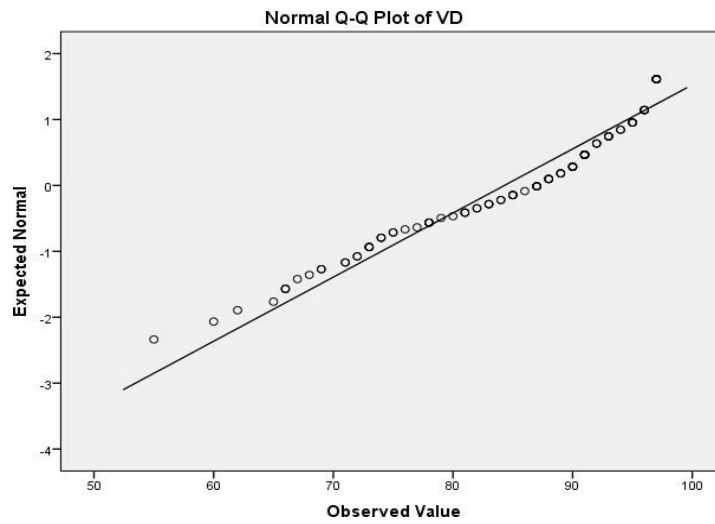


Figura 10. Relación lineal variable dependiente

En la figura 10 se visualiza que existe relación lineal positiva de los datos contenidos en la variable dependiente.

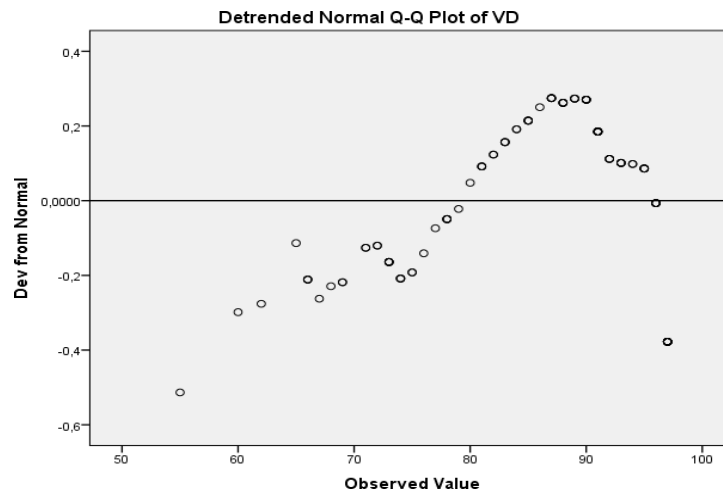


Figura 11. Desviación normal variable dependiente

La figura 11 muestra la desviación normal de los valores contenidos de la variable dependiente.



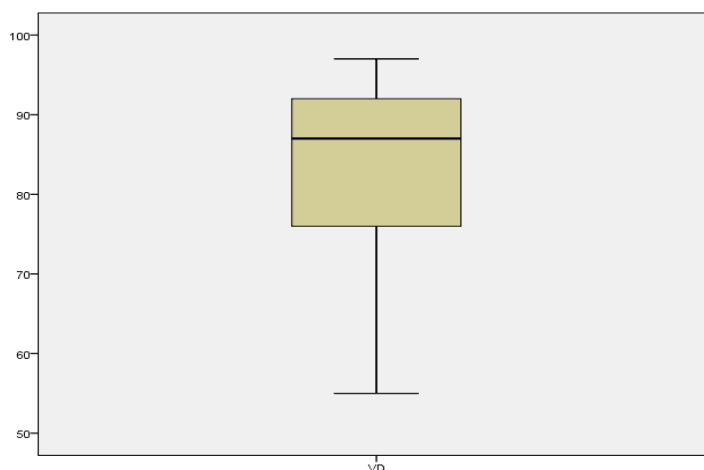


Figura 12. Caja y bigotes variable dependiente

En la figura 12 se observa que los datos de hallan dentro del cuartil de la media conforme el cálculo de la misma contenida en la tabla 8 de Descriptivos de Variables. No existe datos atípicos.

**Cálculo de Rho de Spearman – Prueba de correlación de variables, validación de hipótesis.**

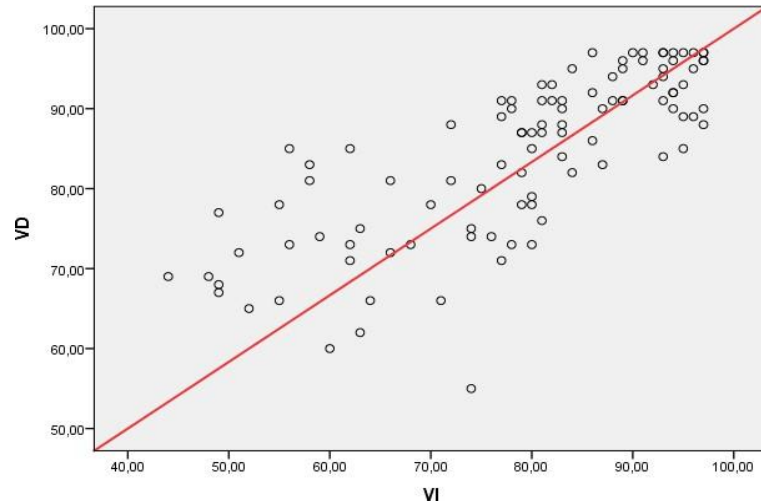
Tabla 18.  
Correlación de variables -cálculo de Rho de Spearman

			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coefficiente de	1,000	,810**
		correlación	-	,000
		Sig. (bilateral)	102	102
	VD	N	,810**	1,000
		Coefficiente de	,000	-
		correlación	102	102
		Sig. (bilateral)		
		N		

\*\* La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral)

La tabla 18 recoge la correlación de Spearman entre las variables de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral es de +0,0810, esta correlación es positiva

cerca a +1 y estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ) Sig.(bilateral), por lo que se deduce que existe una fuerte y positiva correlación lineal entre las variables de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.



*Figura 13. Correlación de las variables independiente y dependiente*

Se observa en la figura 13 que la tendencia de la variable (X) y la variable (Y) tienen a subir por lo que se asume que tanto la variable (X) dependiente y la variable (Y) independiente muestran una correlación muy alta.

Entonces por medio de este análisis se determina el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) la cual denota que no existe relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral y se acepta la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) en la cual se estableció que existe relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.

## 5.1 CONCLUSIONES

La revisión bibliográfica dio el sustento para la determinación del problema estudiado y la posibilidad de la relación que existe entre las variables que conforman el tema de investigación, se considera es amplia y suficiente en contenido.

Mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información se obtuvo del total de encuestados los datos para determinar los factores de riesgo psicosocial existentes en el entorno laboral de los colaboradores administrativos del GAD Municipal del Cantón Guano, pudiendo evidenciar que el nivel de riesgo global es bajo, lo cual es un indicador positivo en el tema de la Salud y Seguridad en el Trabajo dentro de la Institución, garantizando que el entorno no produce a la fecha de la evaluación y a corto plazo efectos nocivos en la salud física o emocional del recurso humano.

En referencia al desempeño laboral se pudo determinar que el promedio del grupo de estudio refiere un desempeño considerado como alto puesto que la puntuación promedio es la más alta obtenida en el análisis de resultados.

Con el coeficiente de correlación se ha determinado que existe una relación lineal estadísticamente positiva entre las dos variables, factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral ambas debidamente conformadas por sus dimensiones conforme el constructo establecido y validado.

El análisis descriptivo de datos personales de los individuos perfiló al conglomerado laboral como joven en edad, sin antigüedad representativa dentro de la institución lo cual permite concluir que los resultados de las variables pueden estar sujetas a estas características y deja abierta la posibilidad de futuras líneas de investigación al respecto.

El camino que las Instituciones toman en función de la Salud y Seguridad Ocupacional es el adecuado en función de que garantizan que los resultados individuales y colectivos del talento humano llevarán a la excelencia de los servicios, productos y atención que ofrezcan a los demás involucrados en su entorno.

## 5.2 RECOMENDACIONES

Una vez determinado el primer análisis de factores de riesgo psicosocial deberá constituirse en un procedimiento acogido, de seguimiento y monitoreo para la Institución, puesto que, si bien en la actualidad no tienen una fuerte incidencia en el personal, la verificación periódica y las acciones que se tomen al respecto permitirá que el nivel determinado en este estudio se mantenga.

Al no contar con procedimientos determinados dentro de los procesos de Salud y Seguridad Ocupacional deberá crearse y contar con metodologías de evaluación ajustadas a las requeridas por el Ministerio Laboral como en el caso del instrumento usado para determinar esta variable, lo cual se ajusta de manera correcta a las necesidades de las Instituciones públicas; con estos procedimientos, metodologías u otros se podrá ejecutar evaluaciones periódicas, estudios, propuestas, acciones, seguimientos, entre otros que vayan enfocados a las mejoras de esta área.

En cuanto al desempeño laboral deberá continuarse las evaluaciones propias de la Institución para verificar si esta variable ha tenido algún cambio puesto que la probabilidad siempre está presente debido a que el personal es el recurso más sensible, vulnerable y, sobre todo está expuesto no solo a estos factores estudiados sino a muchos otros, y así, que de estos estudios pueden derivarse otros que beneficien la calidad, eficiencia y eficacia laboral.

Desarrollar futuros estudios dentro del área de Talento Humano que tengan concatenación con el estudio efectuado de forma que se complemente la información, el accionar y las decisiones de la organización en materia de riesgos de trabajo para precautelar el bienestar personal e institucional.

## **6. PROPUESTA**

### **6.1 Desarrollo de la propuesta**

#### **6.1.1 Datos generales de la propuesta**

<b>Identificación:</b>	Manual de evaluación de factores de riesgo psicosocial.
<b>Institución beneficiaria:</b>	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano.
<b>Cantón y provincia:</b>	Guano - Chimborazo
<b>Macroproceso:</b>	Talento Humano
<b>Proceso:</b>	Salud y Seguridad Ocupacional

#### **6.1.2 Objetivo General:**

Disponer de una herramienta documental que detalle el procedimiento de evaluación de factores de riesgo psicosocial en la institución para mejora de la gestión del talento humano y la seguridad y salud ocupacional.

#### **6.1.3 Objetivos Específicos:**

- Estandarizar el subproceso de evaluación de riesgos psicosociales dentro de Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional de la Institución para mejorar su gestión.
- Recabar información de la evaluación para conformar una base de estudio y desarrollo de planificaciones de acción.
- Gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales dentro de la institución para garantizar el bienestar físico y mental de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### **6.1.4 Justificación**

Desarrollada la fase de estudio y análisis de las variables, así como las respectivas interpretaciones de la información, se desarrolla y diseña como propuesta un Manual para evaluación de factores de riesgo psicosocial para su aplicabilidad futura dentro de la Institución beneficiaria que puede ser aplicable a otras similares.

En la Institución no se ha realizado ningún tipo de evaluación relativa a la estudiada ni tampoco cuentan con una guía o metodología aplicable al respecto, por lo que se considera que tendrá la utilidad necesaria, toda vez que el proceso que sigue la evaluación de estos factores de riesgo se constituye un ciclo continuo que va desde la identificación, medición, aplicación de medidas y seguimiento de las mismas.

Con esta herramienta la organización tendrá una guía que le permitirá determinar los factores de riesgo psicosocial existentes en el entorno laboral, mismos que afectan a su personal y que inciden en su desempeño conforme se determinó con la verificación de la hipótesis; así podrá a través de la unidad correspondiente el control o mitigación de los mismos para buscar el bienestar del talento humano y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

#### **6.1.5 Antecedentes históricos**

En el contexto histórico de la salud y el trabajo, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo siempre han estado presentes en el entorno; pero de estas dos variables, los accidentes de trabajo han sido muy estudiados por su facilidad de cuantificación y acción, más para las enfermedades el camino recorrido ha sido muy extenso dentro de esta historia.

Los que antecede ha permitido que las organizaciones internacionales y los entes de control nacionales mediante las leyes, acuerdos, normas se han ido acoplado

y buscando el bienestar de los trabajadores llegando a dar importancia a la prevención de riesgos laborales en todo el mundo.

Esta prevención viene dada por un compromiso en cumplir las leyes y normativas dictadas y en la determinación obligatoria y de compromiso propio de las organizaciones.

Es así, que en nuestro país el Ministerio de Trabajo en su Acuerdos 082 y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en sus Normativas: Resolución CD 513 Reglamento de Seguro General de Riesgos de Trabajo, la Resolución CD 517 Reglamento General de Responsabilidad Patronal, Convenio 121 que es relativo a las prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento para Funcionamiento de Servicios Médicos, requieren la necesidad de contar con metodologías para identificar, mediar, mitigar los riesgos en las organizaciones públicas y privadas.

Bajo estas premisas las metodologías son indispensables para un correcto funcionamiento de las Unidades de Salud y Seguridad Ocupacional como es el caso de nuestra organización beneficiaria, las mismas que se hallen documentadas para su correcto conocimiento y aplicación; todo esto en busca de velar y garantizar un entorno saludable para los colaboradores en donde los factores de riesgos sean valorados y tratados oportunamente.

## **6.1.6 Desarrollo del producto**

### **6.3.1 Descripción general y contenido del Manual**

El manual consta de treinta y cuatro (34) páginas y cumple con la estructura general, en la que, cada ítem específica de manera detallada la actividad o actividades a realizar, su secuencia conlleva a cumplir con el procedimiento explicado gráficamente en el mismo, incluyendo el uso de los respectivos anexos (formularios) con sus respectivos códigos de identificación dentro del proceso.

Se mantiene el respectivo control de cambios del manual para llevar la trazabilidad de los cambios que se realizaren conforme las necesidades de la institución beneficiaria.





## **MACROPROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO**

### **PROCESO: SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

### **SUBPROCESO: EVALUACION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:

(f) \_\_\_\_\_  
NOMBRE:  
CARGO:  
  
FECHA:

(f) \_\_\_\_\_  
NOMBRE:  
CARGO:  
  
FECHA:

(f) \_\_\_\_\_  
NOMBRE:  
CARGO:  
  
FECHA:

## CONTROL DE CAMBIOS

N°. VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	RESPONSABLES Nombres y Firmas

## **PRESENTACION**

El GAD Municipal del Cantón Guano, a través de la Dirección de Talento Humano y el subsistema de Salud y Seguridad Ocupacional, considerando:

**Que**, la Constitución Política del Ecuador, en su Art. 331 “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

**Que**, la Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Capítulo III – Artículo 11, literales:

**b)** determinar que se debe: “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.

**c)** Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;

**d)** Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador; **e)** Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;”

**Que**, la Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b) Gestión Técnica establece la:

1. Identificación de Factores de Riesgo

2. Evaluación de los Factores de Riesgo
3. Control de Factores de Riesgo
4. Seguimiento de Medidas de Control

**Que**, el Ministerio de Trabajo a través de su Acuerdo 082 – Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral en su artículo N° 9 expresa:

“Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.”

**Que**, la Resolución CD513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2016), Art. 55. Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo:

“Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

**Acción Técnica:**

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo
- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas

Dispone la adopción del presente manual de evaluación de factores de riesgos psicosocial con el objetivo de mantener una adecuada gestión del macroproceso de

talento humano, el cual a la vez incluye dentro de sus lineamientos precautelar la salud e integridad de los colaboradores de la Institución y con conocimiento que involucra la determinación, evaluación, intervención, seguimiento y control de los riesgos laborales, entre ellos los psicosociales.

Toda vez que, los factores psicosociales de riesgo constituyen todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con el contenido, la organización y la ejecución del trabajo con las que se encuentra un empleado dentro de la empresa en la que trabaja, y que pueden derivar en consecuencias para su salud física o mental, así como su desempeño laboral, personal y social.

El presente manual contiene la información para la realización de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a adoptarse dentro de la Institución.

## **CONTENIDO DEL MANUAL**

### **1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACION**

El presente manual de tiene por objeto definir el procedimiento a cumplir por parte del GAD de Guano a través de los responsables del área de salud ocupacional y seguridad con el fin de:

- ✓ Demostrar su capacidad para evaluar regularmente los factores de riesgo psicosociales dentro de su planta de colaboradores del área administrativa o quienes consideraren conforme su necesidad como organización.
- ✓ Disponer mediante la evaluación de información relevante respecto a la presencia / o evolución de los factores de riesgo psicosocial para implementar mejoras dentro de sus sistemas correlacionados y mitigar los mismos para incrementar la satisfacción de sus clientes internos.

### **2. REFERENCIAS NORMATIVAS**

- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de. 2008.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos, 2018. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.
- Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador, 2013. Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Revisión 01.
- INSTRUMENTO ANDINO - DECISIÓN 584 (2004)
- NTE INEN ISO 9000: 2015 - FUNDAMENTOS Y VOCABULARIO.
- NORMA UNE-EN ISO 10075-3: 2005- Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental. Madrid: AENOR,
- RESOLUCIÓN 957 DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- RESOLUCIÓN CD 513 - Reglamento de Seguro General de Riesgos de Trabajo.
- NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación.
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
- NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- NTP 944: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (I).
- NTP 945: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (II).

### 3. **RESPONSABILIDADES**

Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional

### 4. **TERMINOS Y DEFINICIONES**

Para los fines de este manual de gestión de la calidad, se aplican los términos y definiciones incluidos en la Norma NTE INEN ISO 9000:2015

**Ambiente de trabajo:** conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo (NTE INEN-ISO 9000, 2016, Pag 17).

**Factores de riesgo Psicosocial en el trabajo:** hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo (INSHT, MTIN 2005).

**Misión** (organización) propósito de la existencia de la organización tal como lo expresa la alta dirección (NTE INEN-ISO 9000, 2016, p.p 18).

**Procedimiento:** forma específica de llevar a cabo una actividad o un proceso (NTE INEN-ISO 9000, 2016, Pag 16).

**Riesgo:** efecto de la incertidumbre (NTE INEN-ISO 9000, 2016, p.p. 23)

**Riesgo laboral:** probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión (Instrumento Andino - Decisión 584, 2004, p.108).

**Riesgos psicosociales:** son condiciones de trabajo que están relacionados con la dirección, con el diseño y con la organización del trabajo y con el contexto organizacional y social (Gil-Monte, 2014c).

**Salud Ocupacional:** rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (Instrumento Andino - Decisión 584, 2004, p.109).

**Visión:** (organización) aspiración de aquello que una organización querría llegar a ser, tal como lo expresa la alta dirección (NTE INEN-ISO 9000, 2016, p.p 18).



## **5. CONTEXTO DE LA ORGANIZACION**

### **5.1 DATOS GENERALES DEL GAD**

**Nombre del GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano.

**Datos del cantón:** Fecha de creación del cantón. 20 de diciembre de 1.845

Población Total al 2014. 46.249 hab.

Extensión 459,72 Km<sup>2</sup>.

Límites Al Norte, la provincia del Tungurahua, la montaña del Igualata, el río Huahua Yacu y el río Mocha; Al Este, el río Chambo y el cantón Penipe. Al Sur, el cantón Riobamba y la quebrada Las Abras. Al Oeste, la provincia de Bolívar y el Cantón Riobamba.

Rango Altitudinal Cota baja: 2.280 m.s.n.m. en la comunidad de Cahujá Bajo parroquia Guanando. Cota alta: 6.310 m.s.n.m. en el nevado Chimborazo, parroquia San Andrés.

### **5.2 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL DEL GADM-CG.**

La Municipalidad fundamenta las potencialidades y capacidades para desarrollar las facultades que esta institución posee en bien de la comunidad y se detalla en:

### **5.3 MISIÓN DEL GADM-CG.**

Planificar, implementar y desarrollar las acciones del gobierno municipal; ejecutando los proyectos de obras y servicios con calidad y oportunidad, que aseguren el desarrollo social y económico de la población, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales con eficiencia y eficacia dentro de un marco de transparencia y aprovechamiento de los recursos humanos.

#### **5.4 VISIÓN DEL GADM-CG.**

El Gobierno Municipal se constituirá en un modelo de gestión e impulsor del desarrollo y contará con una sólida organización interna que el 2020 se constituya en un municipio ecológico, descentralizado, autónomo y profundamente humanista, ofertando productos y servicios compatibles con la demanda de la sociedad y capaz de asumir las competencias vinculadas al desarrollo económico legal.

#### **5.5 POLÍTICAS DEL GADM-CG.**

Se adoptan las siguientes políticas de trabajo:

- Concentración de los diferentes actores sociales, para el logro de una participación efectiva en el desarrollo de la ciudad.
- Movilización de esfuerzos para dotar al municipio de una infraestructura administrativa, material y humana que permita recetar y procesar adecuadamente sus acciones.
- Fortalecimiento y desarrollo municipal, en base de un óptimo aprovechamiento de los recursos y esfuerzos sostenidos para mejorar e incrementar los ingresos de recaudación propia, impuestos, tasas, contribuciones, etc. Que permita el autofinanciamiento de los gastos mediante un proceso técnico de gerencia municipal.
- Preservar y encausar los intereses municipales y ciudadanos como finalidad institucional.
- Voluntad política, trabajo en equipo y liderazgo, para la búsqueda constante de niveles óptimos de rendimiento, a efectos de satisfacer con oportunidad las expectativas ciudadanas, tomando en consideración la concertación de fuerzas y de compromisos de los diferentes sectores internos de trabajo: Normativo, ejecutivo de apoyo y operativo en consecuencia, dinamismo y creatividad de las autoridades y servidores para base de la mejor alternativa de solución a los problemas.

- Identificación de los problemas prioritarios de la comunidad y búsqueda oportuna de las soluciones más adecuadas, con el menor costo y el mayor beneficio.

## **5.6 OBJETIVOS DEL GADM-CG.**

Se establece los siguientes objetivos institucionales:

- Procurar el bienestar de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales.
- Planificar e impulsar el desarrollo físico del cantón y de sus áreas urbanas rurales.
- Acrecentar el espíritu de integración de todos los actores sociales y económicos, el civismo y la confraternidad de la población para lograr el creciente progreso del cantón.
- Coordinar con otras entidades el desarrollo y mejoramiento de la cultura, la educación y la asistencia social, turismo y ambiente y seguridad ciudadana.
- Investigar, analizar y recomendar las soluciones más adecuadas a los problemas que enfrenta el municipio, con arreglo a las condiciones cambiantes, en lo social, político y económico.
- Estudiar la temática municipal y recomendar la adopción de técnicas de gestión racionalizada y empresarial, con procedimientos de trabajo uniformes y flexibles tendientes a profesionalizar y especializar la gestión del gobierno local.
- Auspiciar y promover la realización de reuniones permanentes para discutir los problemas municipales mediante uso de mesas redondas, seminarios, talleres conferencias, simposios, cursos y otras actividades de integración.
- Capacitación de los recursos humanos que apunte a la profesionalización de la gestión municipal.
- Mejorar y ampliar la cobertura de servicios de manera paralela al mejoramiento de la administración con el aporte de la comunidad.

## 5.7 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

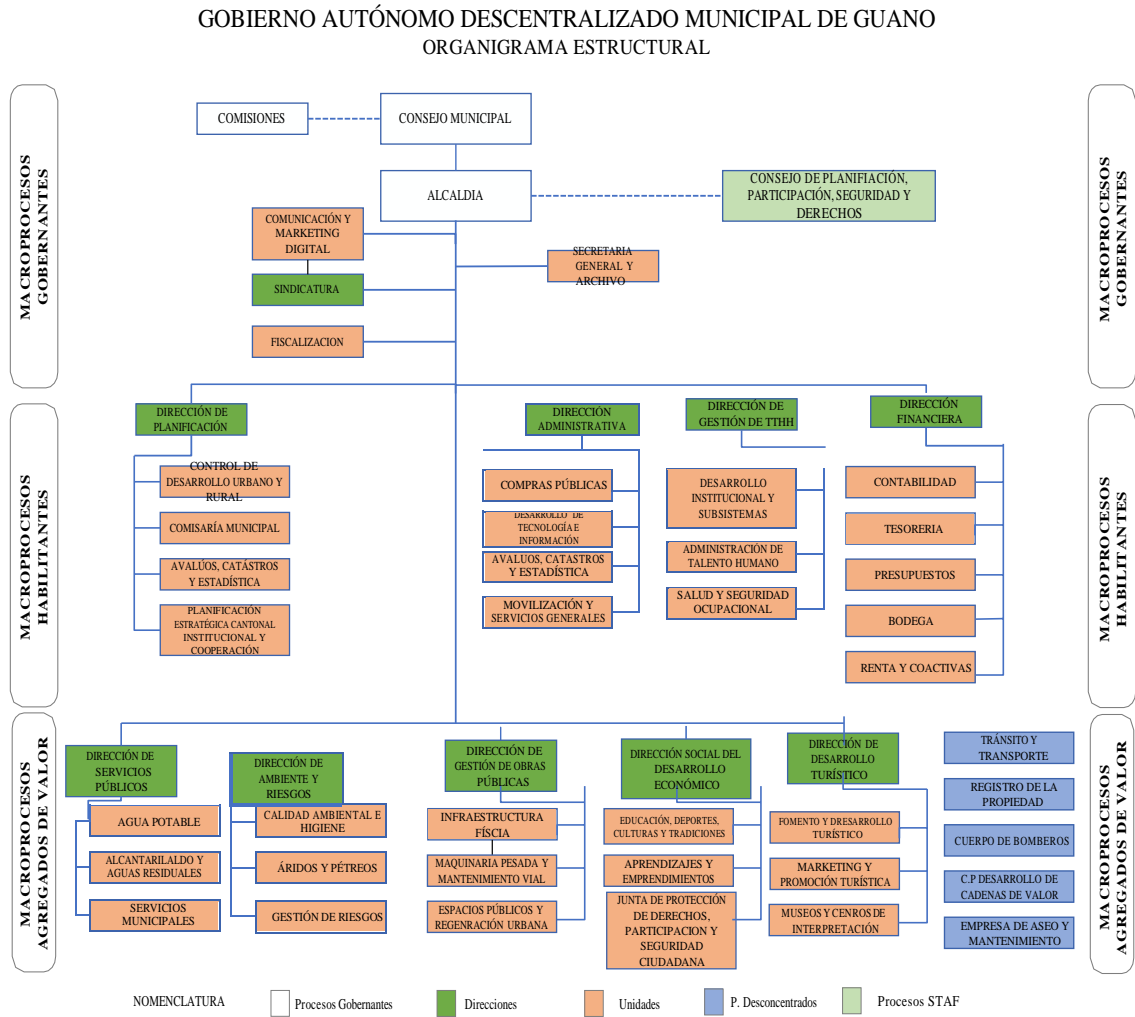


Figura 1. Organigrama Estructura Gad de Guano

## 6. IDENTIFICACION DEL PROCESO / PROCEDIMIENTO

### 6.1 Procedimiento gráfico



Figura 2. Procedimiento gráfico evaluación de factores de riesgo psicosocial.

## 6.2 Procedimiento detallado

### **SSO-EFP 01.1:** *Responsabilidad*

El Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional del GADM de Guano es la persona encargada de la gestión de Salud y Seguridad Ocupacional desde la planificación de la evaluación de factores de riesgo psicosocial hasta el seguimiento y control del mismo proceso. Es quien garantizará la gestión adecuada de las actividades incluida en el mismo y responderá ante la Dirección de Talento Humano por tal responsabilidad y la instrumentación del presente procedimiento general.

Para actividades requeridas de la evaluación de factores de riesgo psicosocial son:

- a) Planificación de la evaluación y requerimiento de información.
- b) Recepción de la planificación.
- c) Campaña de información.
- d) Selección de la Batería de preguntas – cuestionario online.
- e) Aplicación de cuestionario.
- f) Tabulación y análisis de resultados.
- g) Aplicación de técnicas de refuerzo cualitativas.
- h) Correlación de resultados.
- i) Elaboración del informe.
- j) Planificación de medidas de prevención.
- k) Seguimiento y control.

**SSO-EFP 01.2:** *Planificación de la Evaluación y requerimiento de información.*

El Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional realizará la planificación de las evaluaciones que ejecutare para presentarla a su inmediato superior el Director de Talento Humano para la respectiva aprobación.

El contenido de la planificación se enmarcará en el formato de planificación **Anexo SSO-EFP 01.2.1**, en donde además se incluye el requerimiento de información relevante que reposen en Talento Humano, para el estudio como:

- a) Datos generales del personal como: edad, sexo, antigüedad, horarios, sueldos, tipo de formación, etc. Indicadores organizaciones: absentismos, rotación de personal, cambios de puestos, sanciones, etc.
- b) Indicadores de incidentes, accidentes, enfermedades u otros.

La información ha de ser llenada de manera clara y precisa, cumpliendo con todos los datos que requiere el anexo respectivo y citado en este apartado.

La planificación de la evaluación de estos factores ha de incluirse dentro de la Planificación Anual de este departamento, por ende, ha de constar en el cronograma respectivo de dicha planificación.

#### **SSO-EFP 01.3:** *Recepción de planificación autorizada.*

Una vez entregada la planificación a la Dirección de Recursos Humanos, es obligatorio que se verifique la aprobación en un plazo no mayor a cuarenta y ocho (48) horas.

Al momento de la recepción del visto bueno de la Dirección de Talento Humano, deberá verificarse que la misma cuente con firma, rúbrica y sello para proceder con la actividad siguiente.

#### **SSO-EFP 01.4:** *Campaña de Información.*

La campaña de información deberá establecerse una difusión al personal para crear conciencia sobre la incidencia de los riesgos laborales, centrandolo su objetivo en los factores de riesgo psicosocial y sus posibles consecuencias en su vida social, profesional y en su salud.

Para ello, utilizará los materiales o medios que dispongan sea: dípticos, posters, anuncios o mensajes en la intranet o correo electrónico institucional del personal.

Para la difusión ha de aplicarse como base el informativo *Anexo SSO-EFP 01.4.1* del presente manual y que tiene como referencia las Notas Técnicas de Prevención 443, 450 y 702 del INSHT.

Esta actividad ha de permanecer como mínimo en campaña quince días (15) desde la primera publicación para asegurar que todo el personal y más aún los involucrados conozcan sobre el mismo.

#### **SSO-EFP 01.5** *Cuestionario online - Selección de la batería de preguntas.*

El Responsable de Salud y Seguridad una vez finalizados los quince (15) días de campaña de información procederá a elaborar el cuestionario o batería de preguntas a aplicarse en el caso anexo como instrumento de evaluación en el presente manual **Anexo SSO-EFP 01.5.1** Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas de Moreno et al. (2018) en cualquier método para aplicación on-line como google forms o los que a criterio de la Institución pudieren ser generados por el área o responsable de sistemas o tecnología, en un plazo no mayor a dos (2) días para su aplicación.

Si, a criterio del Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional con la Dirección de Talento Humano o debido a cambios en la naturaleza de la evaluación se requiere algún otro método cuantitativo (cuestionario) deberán revisarlo si cumple con los objetivos de la evaluación, se someterá al cambio del presente anexo sugerido y se llenará el respectivo control de cambios de documento *página dos (2)* y se deberá modificarse la presente sección y llenar el control de cambios del procedimiento contenido en la *página dos (2)* del presente manual.

#### **SSO-EFP 01.5** *Aplicación de cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*

Una vez desarrollado el cuestionario para la aplicación virtual el Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional obtendrá el respectivo link de la misma y enviará a través de los correos electrónicos institucionales con una breve misiva a cada uno de los colaboradores parte de la población de estudio explicando que el plazo máximo para llenar la encuesta es de veinte y cuatro 24 horas laborables de haber recibido el correo y debe condicionarse como obligatoria para que sean llenadas y disponer del total de datos a evaluar.



Se hará una breve confirmación telefónica de la recepción en los correos que será registrada en el Anexo SSO-EFP 01.5.1.

Después de este plazo se inhabilitará el cuestionario y se procederá con la actividad siguiente.

Salvo el caso de ocurrir alguna eventualidad o contingencia tecnológica que no tenga oportuna solución dentro de las cuarenta y ocho horas (48) al momento de la confirmación de recepción de correos, la aplicación se hará de manea física (Anexo SSO-EFP 01.5.2.).

De adoptarse otra batería o instrumento deberá diseñarse oportunamente para su aplicación y se llenará el respectivo control de cambios de documento *página dos (2)* y se deberá modificarse la presente sección y llenar el control de cambios del procedimiento contenido en la *página dos (2)* del presente manual.

#### **SSO-EFP 01.6 *Tabulación***

El Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional y/o si se ha constituido dentro la planificación un equipo de evaluación, una vez recogidos los datos mediante los cuestionarios ha de realizar la tabulación de todos para proceder a cuantificar y graficar los resultados para el informe técnico respectivo (Anexo SSO-EFP 01.9.1).

Ha de utilizarse los datos recogidos en respuestas de google forms – formato en Excel para la posterior elaboración de gráficos gerenciales, así como para su interpretación.

Si la aplicación del cuestionario es física se ha de implementar la tabulación en mínimo Microsoft Excel o programas estadísticos disponibles en la institución, lo cual deberá ser expuesto dentro del informe respectivo.

#### **SSO-EFP 01.6 *Análisis de los datos obtenidos***

Con la información tabulada en el apartado anterior remítase al cuadro de resultados otorgado en el mismo Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas de Moreno et al. (2018) Anexos SSO-EFP 01.5.2, cuyas ponderaciones según dimensiones son:

El Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional con los resultados de la tabulación ha de observar y cotejar los mismo conforme los rangos establecidos y los parámetros de cada una de las dimensiones del cuestionario para identificar el nivel de riesgo existente conforme los resultados obtenidos en los cuadros que anteceden para formular las conclusiones válidas para su informe técnico (Anexo SSO-EFP 01.9.1).

### **SSO-EFP 01.7** *Aplicación de Técnicas cualitativas*

La aplicación de técnicas cualitativas y qué tipo podrá aplicarse a criterio del Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional dependiendo el grado o tamaño de la evaluación y/o en caso de que los datos obtenidos sean “pobres” o carentes de veracidad si contraponen con los indicadores que presenta el área, departamento o unidad evaluada. Para ello ha de aplicarse una muestra del grupo a estudiarse, pudiendo ser mínimo dos representantes de cada puesto de trabajo.

Las técnicas cualitativas a utilizar han de contener las mismas dimensiones que los cuestionarios, y los campos a llenar deberán ser coherentes con los contenidos de las mismas para poder hacer la correlación. Las técnicas a utilizar son (Anexo SSO-EFP-01.7.1):

- a) **Observación de campo o directa:** el evaluador ejecuta el estudio insitu (en el lugar de trabajo) durante la jornada en la que se esté ejecutando para observar y registrar las actuaciones, comportamientos y hechos que sean de valor para el estudio.
- b) **Entrevistas personales:** entre el evaluador y el entrevistado en donde se permitirá al segundo hablar de manera libre y voluntaria de las condiciones de trabajo que percibe conforme a los factores de riesgo psicosocial.
- c) **Técnicas de participación en grupo:** en caso de ser necesario puede realizarse un focus group o grupos de discusión, direccionada al tema a evaluar.

La información contenida en los formatos para técnicas cualitativas ha de condensarse para la respectiva correlación de resultados contrastados con los resultados obtenidos en la aplicación de cuestionarios – punto (Anexo SSO-EFP 01.8.).

#### **SSO-EFP 01.8** *Correlación de resultados*

Con la información obtenida de refuerzo que se tiene en los respectivos registros de las técnicas cualitativas se procederá a realizar la validación de estos resultados con los del cuestionario aplicado, así se cotejará la veracidad de los primeros obtenidos como sustento para la elaboración del Informe Técnico de la Evaluación.

La correlación se enmarcará en los mismos rangos y niveles de riesgo que el cuestionario aplicado para otorgar conclusiones comparativas acordes (Anexos SSO-EFP 01.5.2)

#### **SSO-EFP 01.9** *Elaboración del Informe de Evaluación.*

El informe sobre la evaluación de factores de riesgos psicosociales involucrará toda la información recogida y evaluada en los instrumentos utilizados y contendrá la información que se detalla y que sigue los lineamientos en la NORMA UNE-EN (ISO 10075-3: 2005) Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental:

1. Tipo de evaluación.
2. Descripción del o los puestos de trabajo del área o unidad evaluada, incluye tareas que realizan, el entorno y sus características.
3. Metodología aplicada y la o las herramientas utilizadas.
4. Descripción de la población estudiada, así como en caso de contener muestreo sus características.
5. Detalle de los riesgos que se han identificados conforme el instrumento utilizado.
6. Medidas adoptadas para garantizar el anonimato.
7. Conclusiones y recomendaciones o propuestas de intervención.

Para esta actividad se adjunta el Anexo SSO-EFP 01.9.1, una vez elaborado ha de presentarse al inmediato superior para su verificación y posterior toma de medidas de prevención, seguimiento y control de dicha área.

#### **SSO-EFP 01.10** *Planificación de Medidas de Prevención.*

Con los resultados de la evaluación efectuada el Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional dispone de la información para proceder con el desarrollo de un plan de medidas preventivas enfocadas a la eliminación o reducción de los factores de riesgos detectados.

La planificación ha de desarrollarse con un proceso adecuado, permanente y sistemático. Ha de adoptarse para tal efecto el Anexo SSO-EFP 01.10.1.

Las medidas preventivas como referencia se incluyen en los Anexos SSO-EFP-01.10.1 y SSO-EFP-01.10.2.

#### **SSO-EFP 01.11** *Seguimiento y control*

El Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional ha de realizar el seguimiento y control de las medidas preventivas aplicadas mediante la intervención en el punto anterior y llevará los registros correspondientes conforme el Anexo SSO-EFP 01.10.1, la frecuencia de revisión será trimestral.

**7. ANEXOS**

**7.1 Anexo SSO-EFP 01.2.1**

**GAD MUNICIPAL DE GUANO**  
**DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**  
**PLANIFICACION DE EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES**  
 N° .....

Fecha:		Responsable:	
Unidad, grupo o puesto a analizar:			
Descripción: ..... ..... .....		Número evaluados:	
		Tipo contrato:	
		Antigüedad:	
OBJETIVOS	ACCIONES	FECHAS DE IMPLEMENTACION	RECURSOS
<b>INFORMACION REQUERIDA</b>			
INDICADORES	Absentismo:	Médica:	Contingencia común..... Contingencia médica.....
		No médica	Permisos solicitados..... Sin aviso.....
	Rotación de personal	Solicitud de cambio de puesto..... Solicitud cambio de turno..... Cambios internos.....	
	Registro de errores/fallas	Retrasos..... Quejas .....	
	Conflictos	Clientes Internos..... Clientes Externos.....	
REQUERIMIENTO PERSONAL PARA EVALUCION    SI ( )                    NO ( )			

OBSERVACIONES.....  
 .....

RESPONSABLE SALUD Y  
 SEGURIDAD  
 OCUPACIONAL

DIRECTOR TALENTO HUMANO

VISTO BUENO:  
 .....

## 7.2 Anexo SSO-EFP 01.4.1

### CAMPAÑA DE INFORMACION

#### QUE SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?



SON SITUACIONES LABORALES QUE TIENEN UNA ALTA PROBABILIDAD DE DAÑAR GRAVEMENTE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE MANERA:


- FÍSICA 
- SOCIAL 
- MENTALMENTE 

#### CUALES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?




- ESTRÉS LABORAL
- ACOSO LABORAL
- VIOLENCIA LABORAL
- ACOSO SEXUAL
- CONFLICTO FAMILIA - TRABAJO
- SINDROME BOURNOUT
- TRABAJO EMOCIONAL
- INSEGURIDAD CONTRACTUAL

#### QUE SON FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL?




Son las condiciones organizacionales que poseen elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud física y psicológica del trabajador.

#### CUALES SON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL?



<b>ENTORNO DE TRABAJO</b> Condiciones ambientales Diseño del puesto de trabajo	<b>TAREAS Y FUNCIONES</b> Ritmo de trabajo Carga de trabajo Monotonía, etc.	<b>ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO</b> Pausas activas Duración de la jornada Flexibilidad de horarios, etc.
<b>ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b> Participación Liderazgo Relaciones personales, etc.	<b>FACTORES PERSONALES</b> Conflictos familiares Resolución de conflictos del hogar Tiempo con la familia, etc.	

#### POR QUÉ ES IMPORTANTE EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL?




Para reconocer dentro de nuestra Institución qué factores pueden afectar la salud de nuestro personal.

Para garantizar mejora en los procesos, ambientes, puestos de trabajo, etc. Y generar bienestar en los trabajadores y eficiencia en su trabajo.

**¡¡Para que ames tu trabajo!!**

**¡¡Porque tú eres importante para nuestra organización!!**



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO**

DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
2020

REFERENCIAS: Notas Técnicas de Prevención, 451, 450 y 702 del INOPIT. In 25 Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador

**7.3 Anexo SSO-EFP 01.5.1**

**GAD MUNICIPAL DE GUANO  
DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
CONFIRMACION DE RECEPCION CUESTIONARIO N° .....**

UNIDAD, GRUPO O PUESTO ANALIZADO:		PLANIFICACION INICIAL Nro.:	
FECHA DE ENVIO CUESTIONARIO	CORREO ELECTRONICO AL QUE ENVIA	CONFIMA RECEPCION (SI / NO)	FECHA CONFIRMACION

\_\_\_\_\_  
RESPONSABLE SALUD Y  
SEGURIDAD OCUPACIONAL

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR TALENTO  
HUMANO

## 7.4 Anexo SSO-EFP 01.5.2

### INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO:

- Se recomienda leer detenidamente cada pregunta y opciones de respuesta antes de responder.
- Utilice esfero para marcar la respuesta.
- El cuestionario está diseñado para identificar y valorar todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
- El cuestionario valora la exposición a diferentes dimensiones psicosociales derivados de la organización del trabajo.
- Todas las preguntas deben ser contestadas, estas tienen varias opciones de respuesta y le pedimos que señale con una «X» la que considere describe mejor su situación.
- Responda sinceramente, recuerde que el cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.
- Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.
- La aplicación total del cuestionario demora alrededor de 15 a 20 minutos.
- Se sugiere no conversar mientras responde el cuestionario para que se pueda concentrar, recuerde que su opinión es importante.
- Utilice el espacio de observaciones y sugerencia para cualquier comentario respecto a este cuestionario.
- Cada uno de los ítems de respuesta cuenta con un número, el cual debe ser sumado en cada dimensión, la sumatoria de estos permitirá interpretar las dimensiones psicosociales de su cuestionario. En la última página encontrará las instrucciones para la interpretación.
- Si usted no entiende alguna pregunta o necesita apoyo, solicite al facilitador.

**Muchas gracias por su colaboración.**

	RESPUESTAS			
	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	EN DESACUERDO
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>				
1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	[4]	[3]	[2]	[1]
2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	[4]	[3]	[2]	[1]
4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [ ..... ]				
<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>				
5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.	[4]	[3]	[2]	[1]
6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el Desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.	[4]	[3]	[2]	[1]
8. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [ ..... ]				
<b>LIDERAZGO</b>				
9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	[4]	[3]	[2]	[1]
10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.	[4]	[3]	[2]	[1]
13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [ ..... ]				



RESPUESTAS				
	COMPLETA MENTE DE ACUERDO	PARCIALM ENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUER DO	EN DESACUER DO
<b>MARGEN DE ACCION Y CONTROL</b>				
15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.	[4]	[3]	[2]	[1]
16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.	[4]	[3]	[2]	[1]
17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas limites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.	[4]	[3]	[2]	[1]
18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]
<b>ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>				
19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.	[4]	[3]	[2]	[1]
20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.	[4]	[3]	[2]	[1]
21. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.	[4]	[3]	[2]	[1]
22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.	[4]	[3]	[2]	[1]
23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.	[4]	[3]	[2]	[1]
24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]
<b>RECUPERACION</b>				
25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	[4]	[3]	[2]	[1]
27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.	[4]	[3]	[2]	[1]
29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]
<b>SOPORTE Y APOYO</b>				
30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el dialogo con otras personas	[4]	[3]	[2]	[1]
31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.	[4]	[3]	[2]	[1]
32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.	[4]	[3]	[2]	[1]
33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.	[4]	[3]	[2]	[1]
34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]

RESPUESTAS				
	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	EN DESACUERDO
<b>OTRAS DIMENSIONES</b>				
35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.	[4]	[3]	[2]	[1]
36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.	[4]	[3]	[2]	[1]
39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado.	[4]	[3]	[2]	[1]
40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	[4]	[3]	[2]	[1]
41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	[4]	[3]	[2]	[1]
42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.	[4]	[3]	[2]	[1]
44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.	[4]	[3]	[2]	[1]
45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.	[4]	[3]	[2]	[1]
46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
47. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	[4]	[3]	[2]	[1]
48. Mi trabajo está libre de acoso sexual.	[4]	[3]	[2]	[1]
49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.	[4]	[3]	[2]	[1]
50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	[4]	[3]	[2]	[1]
51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	[4]	[3]	[2]	[1]
52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.	[4]	[3]	[2]	[1]
53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	[4]	[3]	[2]	[1]
54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	[4]	[3]	[2]	[1]
55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.	[4]	[3]	[2]	[1]
56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).	[4]	[3]	[2]	[1]
58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]
Sumatoria de puntos de todas las Dimensiones				[ ..... ]

**Nota.** tomado de Moreno et al. (2018) Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas

**Anexo 2.** Puntuaciones y Nivel de Riesgo Psicosocial según Dimensiones

DIMENSIONES	RIESGO BAJO	MEDIO	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 DIMENSIONES*	(73 A 96)	(49 a 72)	(24 a 48)
Nivel de Riesgo Global	(175 a 232)	(117 a 174)	(58 a 116)
Color	Verde	Amarillo	Rojo

\* Acoso discriminatorio; Acoso Laboral; Acoso Sexual; Adicción al Trabajo; Condiciones de Trabajo; Doble Presencia; Estabilidad Laboral y Emocional y ; Salud Auto-percibida

**REFERENCIA.:** Anexo 2 -Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas de Moreno et al. (2018)

**Anexo 3.** Interpretación de los Niveles de Riesgo Psicosocial por Dimensión y Global

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

**REFERENCIA:** Anexo 3 -Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas de Moreno et al. (2018)

**7.5 Anexo SSO-EFP-1.7.1**

**GAD MUNICIPAL DE GUANO  
DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
PLANIFICACION DE TECNICAS CUALITATIVAS APLICADAS N° .....**

FECHA:		UNIDAD, GRUPO O PUESTO ANALIZADO:		PLANIFICACION INICIAL Nro:	
TECNICA CUALITATIVA	ACCIONES	FECHAS PARA IMPLEMENTACION	RECURSOS	RESULTADOS OBTENIDOS	OBSERVACIONES

\_\_\_\_\_  
RESPONSABLE SALUD Y  
SEGURIDAD OCUPACIONAL

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR TALENTO  
HUMANO

**7.6 Anexo SSO-EFP 01.9.1**

**GAD MUNICIPAL DE GUANO**  
**DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**  
**INFORME EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL N° .....**

1. Tipo de evaluación:
2. Descripción del o los puestos, áreas o unidades evaluados:
3. Metodología y herramientas aplicadas:
4. Descripción de la población estudiada:
5. Detalle de factores y riesgos identificados:
6. Medidas para garantizar el anonimato:
7. Conclusiones y recomendaciones o propuestas de intervención:

FECHA.....

\_\_\_\_\_  
RESPONSABLE DE SALUD Y  
SEGURIDAD OCUPACIONAL

\_\_\_\_\_  
DIRECTOR TALENTO HUMANO

**7.7 Anexo SSO-EFP 01.10.1**

**GAD MUNICIPAL DE GUANO  
DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
PLANIFICACION DE SEGUIMIENTO DE INTERVENCION N° .....**

FECHA:		UNIDAD, GRUPO O PUESTO ANALIZADO:					RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO:				
OBJETIVOS	FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS QUE SE ACTUA	ACCIONES	FECHAS PARA IMPLEMENTACION	RECURSOS	INDICADORES		OBSERVACIONES DE LA PLANIFICACION	OBSERVACIONES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL			
					DE INICIO	CON INTERVENCION		TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4

RESPONSABLE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

**7.8 Anexo SSO-EFP 01.10.2**

**GAD MUNICIPAL DE GUANO**  
**DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**  
**SEGUIMIENTO Y CONTROL DE INTERVENCION N° .....**

FECHA:		UNIDAD, GRUPO O PUESTO ANALIZADO:			RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO:		
OBJETIVOS:	FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS QUE SE ACTUA	ACCIONES	FECHAS PARA IMPLEMENTACION	RECURSOS	INDICADORES		OBSERVACIONES
					DE INICIO	CON INTERVENCION	

\_\_\_\_\_  
 RESPONSABLE SALUD Y  
 SEGURIDAD OCUPACIONAL

\_\_\_\_\_  
 DIRECTOR TALENTO HUMANO

## 7.9 Anexo SSO-EFP 01.10.02

### CATALOGO POSIBLES MEDIDAS PREVENTIVAS POR FACTOR DE RIESGO

<b>TIEMPO DE TRABAJO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Políticas o medidas que motiven:<ul style="list-style-type: none"><li>a) Plasmear una política que garantice la flexibilidad de horarios en caso de presentarse condiciones especiales den determinados puestos de trabajo.</li><li>b) Procedimientos claros respecto a la rotación por turnos en puestos que así lo demandan.</li><li>c) Políticas que permitan cambio de turnos en casos de emergencias personales.</li></ul></li></ul>
<b>AUTONOMÍA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Políticas o medidas que motiven:<ul style="list-style-type: none"><li>a) La autonomía en decisiones de situaciones que afectan su trabajo diario.</li><li>b) Control del ritmo, orden, cantidad y tiempo de descanso de trabajo.</li><li>c) Apertura para la comunicación con sus superiores.</li></ul></li></ul>
<b>CARGA DE TRABAJO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Políticas o medidas que motiven:<ul style="list-style-type: none"><li>a) Programar el volumen del trabajo y el tiempo requerido para desarrollarlo, partiendo del estudio de los puestos de trabajo.</li><li>b) Distribución y asignación equitativa y equilibrada de tareas entre los colaboradores.</li><li>c) No forzar esfuerzos sobredimensionados ni demasiado continuos.</li></ul></li></ul>
<b>DEMANDAS PSICOLÓGICAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Políticas o medidas que motiven:<ul style="list-style-type: none"><li>a) Potenciar el trabajo en equipo.</li><li>b) Motivar la comunicación.</li><li>c) Otorgar los medios y recursos adecuados para realizar el trabajo o actividades que éste implica.</li></ul></li></ul>
<b>VARIEDAD Y CONTENIDO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Políticas o medidas que motiven:<ul style="list-style-type: none"><li>a) El reconocimiento del trabajo adecuado que se ha realizado.</li><li>b) Proporcionar feedback de procesos y sus resultados.</li><li>c) Promover el desarrollo de habilidades y conocimientos varios que enriquezcan el trabajo.</li></ul></li></ul>
<b>PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Políticas o medidas que motiven:<ul style="list-style-type: none"><li>a) Establecer canales adecuados y oportunos de participación</li><li>b) Proporcionar formación a todos los niveles en liderazgo, habilidades sociales, y otros.</li></ul></li></ul>
<b>INTERÉS POR EL TRABAJADOR Y COMPENSACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Políticas o medidas que motiven:<ul style="list-style-type: none"><li>a) Estabilidad en el empleo.</li><li>b) Revisión de planes de carrera y promoción.</li><li>c) Igualdad de oportunidad, y transparencia en ascensos y/o promociones.</li></ul></li></ul>



#### DESEMPEÑO DE ROL

- Políticas o medidas que motiven:
  - a) Definir claramente, adecuada y oportunamente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo,
  - b) Definir claramente, adecuada y oportunamente los procedimientos a seguir.
  - c) Evitar tareas innecesarias o contradictorias.

#### RELACIONES Y APOYO SOCIAL

- Políticas o medidas que motiven:
  - a) Fomentar actuación de los mandos como facilitadores, de apoyo y participativos.
  - b) Difusión por el nivel jerárquico mayor de la organización, declaraciones públicas en rechazo al acoso, violencia, inequidad, etc.
  - c) Gestionar procesos internos para la gestión de posibles casos de violencia y/o acoso que pudieran surgir.

### 7.10 Anexo SSO-EFP 01.10.03

#### CATALOGO POSIBLES MEDIDAS PREVENTIVAS POR NIVEL DE JERARQUIA

MEDIDAS PREVENTIVAS U ORGANIZATIVAS (PRIMARIAS)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Clarificar las funciones y competencias del personal.</li><li>• Mejorar las comunicaciones internas, gestionando la comunicación efectiva.</li><li>• Establecer procedimientos de gestión para situaciones potencialmente conflictivas.</li><li>• Definir medidas de ordenación del tiempo de trabajo.</li><li>• Establecer sistemas de participación</li><li>• Realizar reuniones efectivas de trabajo</li><li>• Entrenar y capacitar en trabajo de equipo.</li><li>• Proporcionar manuales de trabajo, instructivos, etc., actualizados.</li></ul>
MEDIDAS DE INTERVENCION O DE AFRONTAMIENTO (SECUNDARIAS)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Establecer rotación de puestos.</li><li>• Ampliar tareas.</li><li>• Enriquecer las tareas.</li><li>• Establecer plan de formación correlacional a las necesidades empleado-institución.</li><li>• Diseñar programas de formación en cambios tecnológicos, nuevos servicios, legislaciones, etc.</li><li>• Realizar un estudio de necesidades de formación del personal.</li><li>• Comprobar la aplicación de la capacitación o formación al puesto de trabajo.</li><li>• Mediación en resolución de conflictos.</li></ul>

## **6.1.7 Conclusiones y Recomendaciones**

### **Conclusiones**

- La presente propuesta documenta de manera lógica y secuencial los pasos a seguir, así como los debidos formatos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial dentro de la organización o similares.
- Utiliza para como instrumento para levantamiento de información el cuestionario anexo que es compatible y respaldado con la metodología del constructo del Ministerio de Trabajo, por ende, su aplicación está respaldada y contempla su validación dentro de nuestro territorio ecuatoriano.
- Esta metodología tiene un ciclo continuo que inicia desde la identificación, cuantificación, validación de resultados, planificación y aplicación de medidas para mitigar lo identificado, transformándose en una herramienta de uso permanente.

### **Recomendaciones**

- Es menester que el contenido de este Manual sea socializado dentro del área de Talento Humano y específicamente manejado y cumplido por la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional de la organización, con el fin de tener el conocimiento general y específico de su contenido y aplicación.
- Este Manual deberá ser revisado conforme las necesidades organizacionales a fin de que no se halle desactualizado con su realidad y sobre todo si existieran cambios se lo realicen con los respectivos controles.
- Por último, considérese que esta herramienta es de uso no exclusivo de un grupo de colaboradores en caso de requerirse evaluar otros segmentos conforme las necesidades de la Institución.

## 7. REFERENCIAS CITADAS

- Aguagallos Cando, R. A., Jiménez Zavala, J. D., Calle Naranjo, A. E., & Alarcón Muñoz, N. E. (2018). Gestión de la calidad en la administración pública. contribuciones a la Economía, (agosto).
- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. C. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico*, 18(1), 59-67.
- Artega, H., Intriago, D., & Mendoza, K. (2016). La ciencia de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 421-431.
- Barranco, M., & Burbano, E. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *NNOVA Research Journal*, 58-68.
- Batista, N., & Estupiñan, J. Gestión Empresarial y Posmodernidad. Bélgica: Pons Publishing House.
- Bucci, N. (2015). Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(1), 1.
- Camacho, A. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 159-172.
- Campos, Y., Palma, A., Salazar, P., & Garcia, A. (2018). Intervención psicosocial preventiva de estrés laboral y abuso en el consumo de alcohol en una empresa venezolana. *INNOVA Research Journal*, 3(5), 54-64.
- Cañarte, L., Baque, M., Moreira, C., & Cantos, M. (2017). El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Polo del Conocimiento*, 2(12), 156-172.

- Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*, 4(8), 62-73.
- Cedeño, K. (2018). Seguridad Laboral y Salud Ocupacional en los Hospitales del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 57-68.
- Chávez, J., Ríos, L., & Magaña, M. (2018). El Proceso Administrativo Ampliado con enfoque en Intervención Organizacional, un modelo de mejora en MyPES. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 8(1), 2088-2103.
- Chiang, M., & SanMartín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
- Chiavenato, I. (2016). *Evaluación del desempeño humano en administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Comunidad Andina de Naciones – Secretaria General. (2004). Instrumento Andino de Seguridad en el Trabajo. DECISION 584.
- Comunidad Andina de Naciones – Secretaria General. (2015) Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad en el Trabajo. RESOLUCIÓN 957.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risks factor in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Public*, 50, 24.
- Fernández-Arata, J., & Navarro-Loli, J. (2016). Psicología de la salud ocupacional: una especialidad emergente en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 7(3), 193-194.
- Franco, M. C., Espinoza Carrión, C. R., & Pérez Espinoza, M. J. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 9 (1), pp. 114-119.
- Galindo, L., & Gacría, J. (2016). *Fundamentos de Administración*. Mexico: Trillas.

- García, J., Durán, S., & Prieto, R. (2017). Políticas de Gestión de Talento Humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmeccánica. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-141.
- Gea-Izquierdo, E. (2017). Gestión de la investigación, desarrollo e innovación en salud. *Cadenas de valor e innovación*, 287.
- González, A. C. L. (2015). Proceso administrativo. Grupo Editorial Patria.
- Guevara, M., Lizano, B., & González, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 4(12), 711-729.
- Gutiérrez Pérez, H. J. (2016). Relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño *laboral* de los trabajadores que realizan función administrativa de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, Z. T. (2014). Teoría General de la Administración, 2a. Grupo Editorial Patria.
- Idris, M., Dollard, M., & Tuckey, M. (2015). Psychosocial Safety Climate as a Management Tool for Employee Engagement and Performance: A Multilevel Analysis. *Revista Internacional de Manejo del Estrés*, 22(2), 183.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo. Resolución del IESS 513 Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-jul.-2016 Última modificación: 01-jun.-2017 Estado: Reformado
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Reglamento general de responsabilidad patronal Resolución del IESS 517 Registro Oficial 801 de 20-jul.-2016 Estado: Vigente
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. CVN 121: PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Convenio 121 Registro Oficial 592 de 23-may.-1978 Última modificación: 15-feb.-1978 Estado: Reformado

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). Fundamentos para prevención de riesgos laborales. Servicios de Ediciones y Publicación del INSHT. Barcelona.
- Larios, J. A. C., Silva, L. O. R., & Escoto, M. A. M. (2018). El proceso administrativo ampliado con enfoque en intervención organizacional, un modelo de mejora continua en MyPES (Diagnóstico). *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 8(1).
- Leka, S., Van-Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Ciencias de la seguridad*, 71, 61-67.
- López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 3-15.
- Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C., & Sanderson, K. (2016). The Psychosocial Work Environment, Employee Mental Health and Organizational Interventions: Improving Research and Practice by Taking a Multilevel Approach. *Estrés y salud*, 32(3), 201-215.
- Martínez, M., & Yandún, E. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *Innova Research Journal*, 2(3), 58-68.
- Mayo, A., García, Á., & Kosberg, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoque. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13-33.
- Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador. (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Revisión 01.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

- Ministerio del Trabajo de Ecuador. Normativa Erradicacion de la Discriminacion en el Ambito Laboral Acuerdo Ministerial 82 Registro Oficial 16 de 16-jun.-2017 Estado: Vigente
- Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (Enero-Marzo de 2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.*, 23(48), 21-31.
- Molina-Sabando, L., Briones-Véliz, I., & Arteaga-Coello, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.
- Moreno Alestedt, L. T., Vaca Morales, S. M., Martínez Changuan, D. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., Cárdenas Moncayo, I. M., & Gómez García, A. R. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 160-168.
- Moreno-Jimenez, B. (2019). Los riesgos ocupacionales, base de los riesgos psicosociales. *Comité Editorial*, 2(4), 3.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio.* (1a ed.). Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones laborales.
- Organización Internacional de Trabajo (2019). Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición.
- Organización Mundial de la Salud (2006). Constitución de la OMS. Suplemento de la 45ª Edición.
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Revista Clío América*, 9(17), 17-25.
- Pérez Mayo, A. R.; Vázquez García, Á. W.; & Levín Kosberg, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: Conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13-33.



- Pinos-Mora, L. (2017). Factores Psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 79-104.
- Ramió, C. (2016). Teoría de la organización y administración pública.
- Redrobán Falconí, M. (2015). La evaluación del desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la Empresa Jara Seguridad. Informe Final de Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial.
- Riaño-Casallas, M. I., Hoyos Navarrete, E., & Valero Pacheco, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 68-72.
- Rodríguez, C. M., Márquez, I. G., & Arias, O. (2018). La cultura de innovación social en las organizaciones. *Punto de vista*, 9(13), 8.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valore*, 1(25), 3-18.
- Rojas, D. M., Orellano, N., & Palma, H. H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
- Rubio, P. & García, J. (2014). Gestión de la formación por competencias en operarios de alimentación como ventaja competitiva de comedores industriales en empresas privadas. *Revista CICAG*, Volumen 12, Edición 1, 207-230
- Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista TEMAS*, III (13), 39-45.
- Sánchez, A., Hernández, T., M. E., Villegas, E., & García, C. (2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, 89(6), 1-10.
- Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, V. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir Revista de Información para la Dirección en Salud*, 3(24), 86-99.

- Servicio Ecuatoriano de Normalización. (2016). Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN - ISO 9000. Cuarta Edición.
- Tolbert, P., & Hall, R. (2015). Organizations, structures, processes and outcomes. *Routledge*(10), 161-185.
- Torres-López, S., Cuesta-Santos, A., Piñero-Pérez, P., & Lugo-García, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 39(2), 124-134.
- Vargas, G., Martín, J., & Martínez, J. (2016). Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la salud y el desempeño laboral en la institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de Bogotá Colombia. *Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo. Corporacion CIMTED*, 1, 522-618.
- Vasquez, M. E. R., & Varela, R. V. (2017). Estudio al Estado de la Literatura de la Cultura Organizacional en la Administración Pública desde el enfoque de análisis de contenidos. *Análisis*, 49(90 (En-Ju)), 111-134.
- Velásquez, A. (2015). Factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal en la empresa Imporcalza SA.
- Velázquez, M. R. (2016). Cultura organizacional en la administración pública (Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.).
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Zerpa, A. (2014). Motivación y desempeño laboral en el Personal Subalterno de una Institución Amada del Perú, 2015.

## 8.ANEXO

### Anexo 1. Cuestionario para evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

#### INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO:

1. Se recomienda leer detenidamente cada pregunta y opciones de respuesta antes de responder.
2. Utilice esfero para marcar la respuesta.
3. El cuestionario está diseñado para identificar y valorar todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
4. El cuestionario valora la exposición a diferentes dimensiones psicosociales derivadas de la organización del trabajo.
5. Todas las preguntas deben ser contestadas, estas tienen varias opciones de respuesta y le pedimos que señale con una «X» la que considere describe mejor su situación.
6. Responda sinceramente, recuerde que el cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.
7. Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.
8. La aplicación total del cuestionario demora alrededor de 15 a 20 minutos.
9. Se sugiere no conversar mientras responde el cuestionario para que se pueda concentrar, recuerde que su opinión es importante.
10. Utilice el espacio de observaciones y sugerencia para cualquier comentario respecto a este cuestionario.
11. Cada uno de los ítems de respuesta cuenta con un número, el cual debe ser sumado en cada dimensión, la sumatoria de estos permitirá interpretar las dimensiones psicosociales de su cuestionario. En la última página encontrará las instrucciones para la interpretación.
12. Si usted no entiende alguna pregunta o necesita apoyo, solicite al facilitador.

Muchas gracias por su colaboración.

	RESPUESTAS			
	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	EN DESACUERDO
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>				
1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	[4]	[3]	[2]	[1]
2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	[4]	[3]	[2]	[1]
4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [ ..... ]				
<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>				
5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.	[4]	[3]	[2]	[1]
6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el Desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.	[4]	[3]	[2]	[1]
8. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [ ..... ]				
<b>LIDERAZGO</b>				
9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	[4]	[3]	[2]	[1]
10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.	[4]	[3]	[2]	[1]
13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión [ ..... ]				

RESPUESTAS				
	COMPLETA MENTE DE ACUERDO	PARCIALM ENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUER DO	EN DESACUER DO
<b>MARGEN DE ACCION Y CONTROL</b>				
15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.	[4]	[3]	[2]	[1]
16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.	[4]	[3]	[2]	[1]
17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas limites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.	[4]	[3]	[2]	[1]
18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]
<b>ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>				
19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.	[4]	[3]	[2]	[1]
20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.	[4]	[3]	[2]	[1]
21. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.	[4]	[3]	[2]	[1]
22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.	[4]	[3]	[2]	[1]
23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.	[4]	[3]	[2]	[1]
24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]
<b>RECUPERACION</b>				
25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.	[4]	[3]	[2]	[1]
26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	[4]	[3]	[2]	[1]
27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.	[4]	[3]	[2]	[1]
29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]
<b>SOPORTE Y APOYO</b>				
30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el dialogo con otras personas	[4]	[3]	[2]	[1]
31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.	[4]	[3]	[2]	[1]
32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.	[4]	[3]	[2]	[1]
33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.	[4]	[3]	[2]	[1]
34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]

RESPUESTAS				
	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	EN DESACUERDO
<b>OTRAS DIMENSIONES</b>				
35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.	[4]	[3]	[2]	[1]
36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.	[4]	[3]	[2]	[1]
39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado.	[4]	[3]	[2]	[1]
40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	[4]	[3]	[2]	[1]
41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	[4]	[3]	[2]	[1]
42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.	[4]	[3]	[2]	[1]
44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.	[4]	[3]	[2]	[1]
45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.	[4]	[3]	[2]	[1]
46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.	[4]	[3]	[2]	[1]
47. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	[4]	[3]	[2]	[1]
48. Mi trabajo está libre de acoso sexual.	[4]	[3]	[2]	[1]
49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.	[4]	[3]	[2]	[1]
50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	[4]	[3]	[2]	[1]
51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	[4]	[3]	[2]	[1]
52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.	[4]	[3]	[2]	[1]
53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	[4]	[3]	[2]	[1]
54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	[4]	[3]	[2]	[1]
55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.	[4]	[3]	[2]	[1]
56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral.	[4]	[3]	[2]	[1]
57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).	[4]	[3]	[2]	[1]
58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.	[4]	[3]	[2]	[1]
Sumatoria de puntos de la Dimensión				[ ..... ]
Sumatoria de puntos de todas las Dimensiones				[ ..... ]

**Nota.** tomado de Moreno et al. (2018) Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas

Ecuatorianas

**Anexo 2.** Puntuaciones y Nivel de Riesgo Psicosocial según Dimensiones

DIMENSIONES	RIESGO		
	BAJO	MEDIO	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 DIMENSIONES*	(73 A 96)	(49 a 72)	(24 a 48)
Nivel de Riesgo Global	(175 a 232)	(117 a 174)	(58 a 116)
Color	Verde	Amarillo	Rojo

\* Acoso discriminatorio; Acoso Laboral; Acoso Sexual; Adicción al Trabajo; Condiciones de Trabajo; Doble Presencia; Estabilidad Laboral y Emocional y ; Salud Auto-percibida

**Nota.** tomado de Moreno et al. (2018)

**Anexo 3.** Interpretación de los Niveles de Riesgo Psicosocial por Dimensión y Global

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

**Nota.** tomado de Moreno et al. (2018)

## Anexo 2. Cuestionario de Desempeño Laboral

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una “X” el valor de calificación correspondiente.

N°	DIMENSIONES E ITEMS	FACTORES DE LA CALIFICACION			
		NUNCA	RARAS VECES	A VECES	SIEMPRE
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.				
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.				
3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.				
4	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.				
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.				
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.				
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.				
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.				
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.				
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias				
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.				
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.				
13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.				

14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.				
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.				
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.				
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.				
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.				
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.				
20	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.				
21	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.				
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.				
23	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.				
24	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.				

Nota. tomado de Zerpa, A. (2014)


## CATEGORIAS INTERPRETATIVAS DEL INVENTARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

PUNTAJE	NIVELES
24 - 42	1. Nunca
43 - 60	2. Raras veces
61 - 78	3. A veces
79 - 96	4. Siempre

Nota. tomado de Zerpa, A. (2014)



### Anexo 3. Cuestionario en google forms


<p style="text-align: center;"><b>CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b></p> <p><b>INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Se recomienda leer detenidamente cada pregunta y opciones de respuesta antes de responder.</li><li>2. El cuestionario está diseñado para identificar y valorar todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.</li><li>3. Todas las preguntas deben ser contestadas, éstas tienen varias opciones de respuesta y le pedimos que señale la que considere describe mejor su situación.</li><li>4. Responda sinceramente; se garantiza la confidencialidad de las respuestas.</li></ol> <p>Muchas gracias por su colaboración</p>
<p><b>Género</b></p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p><input type="radio"/> Femenino</p>
<p><b>Edad</b></p> <p>-----</p>
<p><b>Estado Civil</b></p> <p><input type="radio"/> Soltero</p> <p><input type="radio"/> Casado</p> <p><input type="radio"/> Viudo</p> <p><input type="radio"/> Divorciado</p> <p><input type="radio"/> Unión libre o de hecho</p>

**Años de labor en el puesto actual de trabajo**

-----

**Años de labor en GAD**

-----

1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).

1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo

1

2

3

4

2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.

1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo

1

2

3

4

3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.

1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo

1

2

3

4

4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el Desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
8. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	

<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p>

<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.</p> <p>1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                  2                                  3                                  4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.</p> <p>1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                  2                                  3                                  4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.</p> <p>1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                  2                                  3                                  4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas limites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.</p> <p>1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                  2                                  3                                  4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>

18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
21. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo

<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
1	2	3	4									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
<p>28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1 En desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2 Poco de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">3 Parcialmente en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">4 Completamente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo									
1	2	3	4									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
<p>29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1 En desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2 Poco de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">3 Parcialmente en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">4 Completamente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo									
1	2	3	4									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
<p>30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el dialogo con otras personas</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1 En desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2 Poco de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">3 Parcialmente en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">4 Completamente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo									
1	2	3	4									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
<p>31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1 En desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2 Poco de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">3 Parcialmente en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">4 Completamente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo									
1	2	3	4									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
<p>32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.</p>												



1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4

<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p> <p style="text-align: center;">1                                      2                                      3                                      4</p> <p style="text-align: center;"> <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/>                      <input type="radio"/> </p>
<p>41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo      2 Poco de acuerdo      3 Parcialmente en desacuerdo      4 Completamente de acuerdo</p>

<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p> <table style="width: 100%; border: none; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p> <table style="width: 100%; border: none; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p> <table style="width: 100%; border: none; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p> <table style="width: 100%; border: none; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.</p> <p style="text-align: center;">1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p>								

<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>47. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</p> <p>1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>48. Mi trabajo está libre de acoso sexual.</p> <p>1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales.</p> <p>1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.</p> <p>1 En desacuerdo    2 Poco de acuerdo    3 Parcialmente en desacuerdo    4 Completamente de acuerdo</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	2	3	4					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
<p>51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.</p>								

1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.			
1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral.			

1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros).

1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.

1 En desacuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Parcialmente en desacuerdo	4 Completamente de acuerdo
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FUENTE: Moreno L, Vaca S, Martínez D, Suasnavas P, Cárdenas I, Gómez A. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. Cienc Trab. Sep-Dic; 20 [63]: 160-168).

## CUESTIONARIO EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

1. Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.

1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.

1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
4. Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5. Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6. Considera que su equipo de trabajo es efectivo.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
7. Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
8. Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

9. Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
10. Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
11. Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
12. Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
13. Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
14. Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.				
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre	
1	2	3	4	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



15. Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.			
1 Nunca	2 Raras Veces	3 A veces	4 Siempre
1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FUENTE: Andrés Alejandro Zerpa Sosa- Año: 2014			

## Anexo 4. Autorización GAD Municipal de Guano



**GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL DEL  
CANTÓN GUANO**

DIRECCION ADMINISTRATIVA  
Tel: 032 900 133 Ex.25  
dadministrativa@municipiodeguano.gob.ec

Oficio N°-090-DA-CG-2020.  
Guano, 11 de junio del 2020.

Dra.  
Diana Morales  
**COORDINADORA DEL POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

Presente. -

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, por medio del presente y en atención al oficio N° FCA-PM-C-104-2020, con fecha 04 de junio del presente año, con la Autorización de la Máxima Autoridad, Ing. Raúl Cabrera Escobar Alcalde del Cantón Guano, me permito comunicar la **AUTORIZACIÓN**, para que la Ing. Melva Cumanda Machado Parra, con cédula C.I. 0603257247, estudiante de la Maestría en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UTA, desarrolle su trabajo de Investigación con fines académicos en esta entidad, con el tema denominado "*FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS CANTONALES*", por lo cual se deberá coordinar con la Dirección de Gestión Administrativa del GADM-CG.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,



Abg. Erik Andrés Núñez Laje  
**DIRECTOR DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GADM-CG.**  
Adj. Oficio N° FCA-PM-C-104-2020

ELABORADO	Biof. Gisell Paola Allauca Dirección Administrativa GADM-CG	
REVISADO	Abg. Erik Andrés Núñez Laje Director Administrativo GADM-CG	