



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la Obtención
del Título de Psicólogo Industrial**

TEMA:

**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES
PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN
CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”.**

Autor: Luis Alejandro Morales Perrazo

Tutor: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez.

Ambato – Ecuador

2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, **Ing. Mg. JOSÉ GEOVANNY VEGA PÉREZ**; CC.: **050262280-6**, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, desarrollado por el estudiante: Luis Alejandro Morales Perrazo, alumno de la carrera de **PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**, de la facultad de **CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN** considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.




.....
Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

CI: 050262280-6

TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Alejandro Morales Perrazo portador de la C.I. N° 180405728-7, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación, previo la obtención del título de Psicólogo Industrial son absolutamente originales y personales; a excepción de las citas debidamente referenciadas.



Morales Perrazo Luis Alejandro

C.I. 1804057287

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Luis Alejandro Morales Perrazo portador de la C.I. N° 180405728-7, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Morales Perrazo Luis Alejandro

C.C.: 180405728-7

AUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

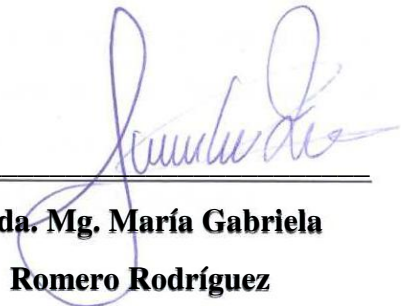
La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentado por el Sr. Luis Alejandro Morales Perrazo egresado de la Carrera PSICOLOGÍA INDUSTRIAL promoción: 2014 - 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



**Ing. Mg. María Fernanda
Vargas Ramos**



**Lcda. Mg. María Gabriela
Romero Rodríguez**

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación se lo dedico a mi hija DANNA VICTORIA MORALES ARCOS por ser mi inspiración, mi valentía, y mi fortaleza en cada instante de mi vida, a mi esposa Erika Daniela Arcos Herrera, a mis padres, los Señores Gonzalo y Yolanda por los valores morales y espirituales, que me inculcaron, por ser la inspiración para seguir luchando en la vida, por sus sabios consejos y por estar a mi lado en los momentos difíciles.

A mis hermanos Fidel y Verónica por su ayuda incondicional, que me acompañaron en silencio y me enseñaron a ver cada problema como la oportunidad de encontrar una solución, y cada día como una nueva oportunidad de ser feliz.

A todas aquellas personas y amigos que colaboraron de una u otra forma para la culminación de mi carrera e hicieron de mí una persona útil al servicio de la sociedad.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por haberme dado la vida, y a su espíritu divino guía y fortaleza de toda una vida estudiantil.

A mis padres, quienes con su apoyo incondicional, me entregaron todo cuanto anhelaba a fin de llegar a conquistar ésta honrosa profesión.

Un especial agradecimiento a mi maestro y director de tesis, Ing. Mg. J. Geovanny Vega P., quien con su paciencia, tiempo y abnegación, me brinda su apoyo y guío mis pasos para finalizar con éxito cada uno de mis objetivos.

A la Universidad Técnica de Ambato, prestigiosa Institución, a la que mi mente y mi corazón se sienten eternamente agradecidos; por cobijarme durante toda mi época universitaria.

Al Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Patate Lcdo. Luis Medardo Chilingua G. por aceptar la realización y culminación de mi proyecto de tesis.

Gracias de corazón

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenidos	Páginas
A. PÁGINAS PRELIMINARES	
Portada	¡Error!
Marcador no definido.	
Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación	ii
Declaración de Autenticidad	iii
Cesión de derechos de autor	iv
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y la Educación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen Ejecutivo	xvii
Executive Summary	xviii
B. TEXTO	
Introducción	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1. Tema de Investigación	3
1.2.Planteamiento del Problema	3
1.2.1.Contextualización	3
1.2.2.Árbol de Problemas	7
1.2.3.Análisis Crítico	8
1.2.4.Prognosis	9
1.2.5.Formulación del Problema	9
1.2.6. Preguntas Directrices	10
1.2.7.Delimitación del Problema	10
1.2.7.1.Delimitación del Contenido	10
	viii

1.2.7.2.Delimitación Espacial	10
1.2.7.3.Delimitación Temporal	10
1.3.Justificación	11
1.4.1.Objetivo General	12
1.4.2.Objetivos Específicos.	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.Antecedentes Investigativos	13
2.2.Fundamentación Filosófica	19
2.2.1.Fundamentación Epistemológica	19
2.2.2.Fundamentación Ontológica	19
2.2.3.Fundamentación Axiológica	20
2.2.4.Fundamentación Sociológica	20
2.2.5.Fundamentación Psicológica	20
2.3.Fundamentación Legal	21
2.4.Categorías Fundamentales	25
2.4.1.Constelación de Ideas	26
2.4.1.1.Categorías fundamentales Riesgos Psicosociales	26
2.4.1.2.Categorías fundamentales Enfermedades Profesionales	27
2.5.Fundamentación Teórico – Científica	28
2.5.1.Riesgos Psicosociales	28
2.5.1.1.Factores de Riesgo Psicosociales	29
2.5.1.2.Clasificación	30
2.5.1.3.Consecuencias de los Factores Psicosociales sobre la Salud	39
2.5.1.4.Intervención	40
2.5.2.Factores de Riesgo Laborales	42
2.5.2.1.Riesgos Laborales	42
2.5.2.2.Tipos de riesgos laborales	44

2.5.3.Seguridad e Higiene Industrial	45
2.5.4.Gestión de Riesgos Laborales	46
2.5.4.1.Gestión de Riesgos	46
2.5.4.2.Riesgo Concepto	46
2.5.4.3.Etapas de la Gestión del Riesgo	47
2.5.4.4.Causas Asociadas a los Riesgos	48
2.5.4.5.Efectos Asociados a los Riesgos	48
2.5.5.Salud Ocupacional	48
2.5.6.Higiene en el Trabajo	49
2.5.7.Condición sub- estándar	50
2.5.7.1.Condición Insegura:	50
2.5.7.2.Acto Inseguro	50
2.5.8.Enfermedades Profesionales	51
2.5.8.1.Diferencias entre Accidente y Enfermedad	53
2.5.8.2.Consecuencias	55
2.5.8.3.El Estrés	55
2.5.8.4.Burnout	60
2.5.8.5.El Mobbing	61
2.5.8.6.Patologías	63
2.6.Hipótesis	64
2.7.Señalamiento de Variables de la Hipótesis	64

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1.Enfoque de la investigación	65
3.2.Modalidad Básica de la Investigación	65
3.2.1.Investigación de Campo	65
3.2.2.Investigación Documental y Bibliográfica	66
3.3.Niveles de Investigación	66

3.3.1. Exploratoria	66
3.3.2. Descriptiva	66
3.3.3. Correlacional	67
3.4. Población y Muestra	67
3.4.1. Población	67
3.5. Operacionalización de Variables	68
3.6. Recolección de la Información	70
3.6.1. Técnicas e Instrumentos	70
3.6.2. Instrumento	70
3.7. Procesamiento de la Información	72

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Verificación de Hipótesis	88
4.1.1. Margen para la verificación de hipótesis	88
4.1.2. Planteamiento de Hipótesis	88
4.1.3. Nivel de significación	89
4.1.4. Descripción de población	89
4.1.5. Especificación del estadístico	89
4.1.6. La regla de decisión.	90
4.1.7. Decisión	94

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	96
5.2. Recomendaciones	97

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos Informativos	98
6.1.1. Institución Ejecutora	98
6.1.2. Beneficiarios	98
6.1.3. Ubicación	98
6.1.4. Tiempo Estimado para la Ejecución	99
6.1.5. Equipo Técnico Responsable	99
6.1.6. Costo Estimado	99
6.2. Antecedentes de la propuesta	100
6.3. Justificación de la Propuesta	101
6.4. Objetivos de la Propuesta	103
6.4.1. Objetivo General de la Propuesta	103
6.4.2. Objetivos Específico de la Propuesta	103
6.5. Análisis de Factibilidad	103
6.5.1. Factibilidad Política	104
6.5.2. Factibilidad social – Cultural	104
6.5.3. Factibilidad Tecnológica	105
6.5.4. Factibilidad Organizacional	105
6.5.5. Factibilidad Psicológica	105
6.5.6. Factibilidad Legal	106
6.6. Fundamentación Científica Técnica	107
6.6.1. Fundamentación Científica	107
6.6.2. Desarrollo de la Propuesta	114
6.7. Modelo Operativo	175
6.9. Conclusiones de la Propuesta	178
6.9.1. Recomendaciones de la Propuesta	179
6.9.2. Administración de la Propuesta	180
BIBLIOGRAFÍA	183
LINKOGRAFÍA	184
ANEXOS:	187

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Empleados del GAD Patate	67
Tabla N° 2: Resultados Pregunta N° 1	74
Tabla N° 3: Resultados Pregunta N° 2	75
Tabla N° 4: Resultados Pregunta N° 3	76
Tabla N° 5: Resultados Pregunta N° 4	77
Tabla N° 6: Resultados Pregunta N° 5	78
Tabla N° 7: Resultados pregunta N° 6	79
Tabla N° 8: Resultados Pregunta N° 7	80
Tabla N° 9: Resultados Pregunta N° 8	81
Tabla N° 10: Resultados Pregunta N° 9	82
Tabla N° 11: Resultados Pregunta N° 10	83
Tabla N° 12: Resultados Pregunta N° 11	84
Tabla N° 13: Resultados Pregunta N° 12	85
Tabla N° 14: Resultados Pregunta N° 13	86
Tabla N° 15: Resultados Pregunta N° 14	87
Tabla N° 16: Distribución del Chi – Cuadrado	91
Tabla N° 17: Frecuencia Observada	92
Tabla N° 18: Frecuencia Esperada	93
Tabla N° 19: Cálculo de X^2	94
Tabla N° 20: Costo Estimado	99
Tabla N° 21: Calificación para expositores	174

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Variable independiente Riesgos Psicosociales	68
Cuadro N° 2: Variable Dependiente Enfermedades Profesionales	69
Cuadro N° 3: Recolección de la información	71
Cuadro N° 4: Dinámica liderazgo	168
Cuadro N° 5: Conociéndome mis aspectos	172
Cuadro N° 6: Modelo Operativo	175
Cuadro N° 7: Administración de la propuesta	176
Cuadro N° 8: Provisión de la administración de la propuesta	180

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Árbol de Problemas relación causa y efecto	7
Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales	25
Gráfico N° 3: Sub - Categorías fundamentales Riesgos Psicosociales	26
Gráfico N° 4: Sub - categorías fundamentales Enfermedades Profesionales	27
Gráfico N° 5: Porcentualización Pregunta N° 1	74
Gráfico N° 6: Porcentualización Pregunta N° 2	75
Gráfico N° 7: Porcentualización Pregunta N° 3	76
Gráfico N° 8: Porcentualización Pregunta N° 4	77
Gráfico N° 9: Porcentualización Pregunta N° 5	78
Gráfico N° 10: Porcentualización Pregunta N° 6	79
Gráfico N° 11: Porcentualización Pregunta N° 7	80
Gráfico N° 12: Porcentualización Pregunta N° 8	81
Gráfico N° 13: Porcentualización Pregunta N° 9	82
Gráfico N° 14: Porcentualización Pregunta N° 10	83
Gráfico N° 15: Porcentualización Pregunta N° 11	84
Gráfico N° 16: Porcentualización pregunta N° 12	85
Gráfico N° 17: Porcentualización Pregunta N° 13	86
Gráfico N° 18: Porcentualización Pregunta N° 14	87
Gráfico N° 19: Representación Gráfica del Chi Cuadrado	95

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen N° 1: Abrazo a través del ula ula	141
Imagen N° 2: Elongaciones	143
Imagen N° 3: Cuello relajado	144
Imagen N° 4: Flexiones faciales	145
Imagen N° 5: flexiones laterales	145
Imagen N° 6: Estiramiento total	146
Imagen N° 7: Sal del círculo	148
Imagen N° 8: La empatía	150
Imagen N° 9: ¿Me gustaría ser?	152
Imagen N° 10: Abrazo - terapia y liderazgo	154
Imagen N° 11: Los naufragos	156
Imagen N° 12: El encuentro entre dos grupos	160
Imagen N° 13: El estrés laboral que tengo	163
Imagen N° 14: La Guía de un Líder	166
Imagen N° 15: Línea de vida	170

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE: PSICOLÓGIA INDUSTRIAL

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

AUTOR: Morales Perrazo Luis Alejandro

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación fue desarrollada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate en la Provincia de Tungurahua, esto fue realizado desde el mes de Abril 2015 hasta el mes de Diciembre 2015, pretende abordar de manera específica Los Riesgos Psicosociales y su incidencia en las Enfermedades Profesionales en los trabajadores del GAD Patate, hoy en día la prevención de Los Riesgos Psicosociales ha sido uno de los objetivos más difíciles de alcanzar a lo largo de la historia, el GAD Patate presenta riesgos psicosociales y enfermedades profesionales en los trabajadores, por los diferentes factores de Riesgo que ha suscitado dentro de su lugar de trabajo, para esto se ha presentado un plan de prevención mediante: la aplicación de un manual de prevención de Riesgos Psicosociales en un lapso de 60 a 120 minutos todos los días viernes fin de mes para la capacitación del personal; esté actualizado y sepa que hacer en caso de una emergencia, se ha realizado una encuesta enfocada al tema de investigación que fue aplicada a 83 trabajadores, que fueron evaluados y así se identificaron las necesidades y las falencias del personal, este proyecto fue realizado con el propósito de prevenir las Enfermedades Profesionales causadas por los Riesgos Psicosociales que afectan al trabajador de la municipalidad, para así mejorar su organización y por ende su salud y bienestar físico y mental, ya que son una herramienta fundamental y principal para la municipalidad.

Descriptor:

Riesgos Psicosociales, Enfermedades Profesionales, Salud, seguridad industria, Manual de Seguridad y Salud Preventiva, trabajadores, bienestar.

**TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION CAREER INDUSTRIAL
PSYCHOLOGY STUDY MODE**

EXECUTIVE SUMMARY

**TOPIC: “PSYCHOSOCIAL RISKS DISEASES IN WORKERS
DECENTRALIZED AUTONOMOUS MUNICIPAL GOVERNMENT OF
CANTON SAN CRISTOBAL PATATE, TUNGURAHUA PROVINCE”.**

AUTHOR: Morales Perrazo Luis Alejandro

TUTOR: Ing. Mg. Geovanny José Pérez Vega.

SUMMARY

This research project was developed in the Autonomous Government Decentralized Municipal Canton San Cristobal de Patate on Tungurahua Province, this was done in the month of April 2015 until the month of December 2015, aims to specifically address psychosocial risks and its impact on occupational diseases in workers GAD Patate, today the prevention of psychosocial risks has been one of the most difficult goals throughout history, GAD presents Patate psychosocial risks and occupational diseases in the workers for the various risk factors that has led within the workplace, for this has presented a plan of prevention through: implementation of a manual on prevention of psychosocial risks within 60 to 120 minutes daily Friday ends meet for staff training; it is updated and know what to do in case of an emergency, has conducted a survey focused on the research topic that was applied to 83 workers, who were evaluated and so the needs and shortcomings of staff were identified, this project was carried out with the order to prevent occupational diseases caused by psychosocial risks that affect worker of the municipality, in order to improve their organization and therefore their health and physical and mental well-being, as they are a fundamental and primary tool for the municipality.

Descriptors:

Psychosocial Risk, Occupational Diseases, Health, Safety Industry , Safety Manual and Preventive Health workers welfare

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como tema: “Los Riesgos Psicosociales en las Enfermedades Profesionales de los Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate, Provincia de Tungurahua”. El mismo que abarca las dos variables que son: la Variable Independiente Riesgos Psicosociales y la Variable Dependiente Enfermedades Profesionales, su importancia permite el perfeccionamiento de un medio ambiente de trabajo adecuado, el mismo que incrementa la confianza del trabajador en cada una de sus actividades, ya que mediante esta información se puede identificar los hábitos de trabajo que generan un riesgo para su salud.

Los parámetros investigados que se encuentra estructurado son seis capítulos, los mismos que se detallan a continuación:

EL CAPÍTULO I, denominado El Problema, se plantea el problema existente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate, este capítulo contiene el tema, planteamiento del problema, la contextualización, árbol de problemas, análisis crítico de la situación actual, la prognosis, la justificación y se plantean objetivos tales como un general y otros específicos.

EL CAPÍTULO II, designado con el nombre de Marco Teórico se encuentra los antecedentes investigativos, las fundamentaciones filosófica, tecnológica, administrativa, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis y por último el señalamiento de variables.

EL CAPÍTULO III, llamado Marco Metodológico se encuentra conformado de tal manera que se constituye el enfoque de la investigación y contiene la modalidad básica de investigación, tipo o niveles de investigación, la población y muestra,

operacionalización de las variables, plan de recolección de la información y por último el plan de procesamiento de la información.

El CAPÍTULO IV, se lo designa como Análisis e Interpretación de Resultados cuenta con los descubrimientos de la investigación, los resultados del método de evaluación, el análisis e interpretación de resultados y la verificación de la hipótesis planteada.

En el **CAPÍTULO V**, designado como Conclusiones y Recomendaciones, se encuentran plasmadas las conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegaron posteriores al análisis e interpretación de resultados.

En el **CAPÍTULO VI**, nombrado como Propuesta, se encuentra detallada la propuesta de solución al problema encontrado, la cual consta de tema, datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos de la propuesta, análisis de factibilidad su fundamentación para dar solución a la problemática anteriormente planteada metodología, modelo operativo, previsión de la evaluación; materiales de referencia y por último los anexos.

Finalmente se concluye con la bibliografía, Web grafía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo, haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de internet, en los anexos se presenta documentos referentes al trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

A nivel mundial, las Enfermedades Profesionales según la Organización Internacional de la Salud **OIT (2007)**, causan 2.02 millones de muertes por cada año, lo que representa el 86% de los fallecimientos relacionados con el trabajo o labor que realiza, el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo. Más aún, una nueva evaluación de los accidentes y las enfermedades profesionales indica que el riesgo de contraer una enfermedad profesional se ha convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores en sus empleos.

En el año **2013**, la **OPS - OMS**, nos menciona que alrededor de 770 nuevos casos de personas con enfermedades profesionales se registran a diario en las Américas, según estimaciones de la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS). La organización hizo esta advertencia al

conmemorarse el 28 de abril el Día Mundial de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. En las Américas existen 468 millones de trabajadores pero el registro de estas patologías es muy bajo, mientras tanto que la estimación del sub-registro oscila entre el 90% y 95% y muy pocos de los países llevan estadísticas al respecto, por lo que su presencia se considera invisible. Sin embargo, pueden causar enfermedades graves como neumoconiosis, dermatosis, sordera, asma e intoxicaciones, así como dolores lumbares, estrés, depresión y cánceres.

En un informe del *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 2001)* en Estados Unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la UE. Entre el 28 al 40% de los trabajadores informaron acerca de su trabajo como: estresante; y que aquellos trabajadores con ansiedad, estrés, o alteraciones neuróticas pierden muchos más días de trabajo existiendo un ausentismo total. Siendo así los resultados de los estudios realizados permiten concluir que los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias, incluyendo el estrés laboral, suponen un coste económico y social muy importante.

En la actualidad, en nuestro país Ecuador ha avanzado un crecimiento social y por ende industrial en el transcurso de las últimas décadas, lo cual ha llevado al mejoramiento de procesos que se refieren, mientras que las condiciones de trabajo y/o su evaluación de riesgo permanecen primitivos ya que los diversos factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores no ha sido atendido o solucionado de la mejor manera, en Ecuador la existencia de los Factores Psicosociales y la intervención sobre el rendimiento de las personas, es sin duda la gran asignatura pendiente hoy en día en las instituciones, dado que dicha mediación debe basarse en un diagnóstico de situación previo que debe precisarse a través de una evaluación de riesgos psicosociales y su influencia en la salud del trabajador.

Como nos menciona **Herrera, P. (2014)**, en el Diario el Comercio, según cálculos del IESS, al año en el país se registran unas 14.000 Enfermedades Ocupacionales, pero menos del 3% de ellas se reporta. En el 2012 se reportaron 240 afecciones ocupacionales al IESS, un 35% más de enfermedades que el 2011.

De acuerdo con el **Diario el Comercio (2014)**, a Las Enfermedades Laborales o Profesionales nos menciona que son: *“Aquellas que se contraen en el puesto del trabajo y surgen como consecuencia de las condiciones de este. En determinados países estas dolencias están incluidas en una lista elaborada por el Ministerio del Trabajo”*.

En la actualidad, la administración pública del Economista Rafael Correa Delgado Presidente de la República del Ecuador, al generar una política de incremento en la jornada de trabajo de los docentes, produciendo todo aquello que en salud no se recomienda, como crear dificultades en la realización de la labor; dejar de lado el alineamiento de los valores y objetivos del trabajador y de la institución que podría generar sentimientos de frustración en los mismos.

De acuerdo con la revista digital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social **IESS - SGRT (2012)** para lograr una mejor prevención de enfermedades profesionales, el Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS (SGRT) cumpliendo con su deber de informar y asesorar a sus afiliados, llevó a cabo las Jornadas Informativas de Riesgos del Trabajo desarrolladas el 14 de diciembre de 2011, evento que contó con más de tres mil participantes, a nivel nacional se trató: Sobre derechos, beneficios y prestaciones que les otorga este seguro especializado. Además se dio a conocer los detalles del nuevo Reglamento de Riesgos del Trabajo (C.D. 390), que fue aprobado en noviembre de 2011 y que luego de 21 años recibió su primera modificación.

Por lo tanto los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate (GAD Patate), no están libres de desarrollar estas enfermedades que son producida por los evidentes Riesgos Psicosociales los cuales están afectando dentro de la organización a los mismos, la valoración de estos riesgos como un campo de conocimiento novedoso que interviene en la producción y rendimiento de los trabajadores; esto es relativamente nuevo en este cantón, ya sea por el poco conocimiento de esta y su aplicación, se han convertido como uno de los problemas de salud que aqueja a los trabajadores de muchas instituciones públicas y privadas, continúan ocupando un lugar preponderante. Las grandes empresas e instituciones de diferentes áreas productivas, han tomado esta clase de estudio como parte de la elaboración cotidiana del trabajo, dándose cuenta lo importante de la adaptación del trabajo al hombre y no viceversa.

Por esta razón, es necesario poseer información precisa que arroje la evaluación de Riesgos Psicosociales y su vinculación con las Enfermedades Profesionales en esta institución de servicio público, de ahí la gran importancia de implementar un manual de seguridad y salud preventiva de Riesgos Psicosociales que sirva de guía preventiva, y fuente de consulta para la consecución de las actividades, logrando así el control de los factores de Riesgos Psicosociales.

1.2.2. Árbol de Problemas



Gráfico N° 1: Árbol de Problemas relación causa y efecto

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

1.2.3. Análisis Crítico

En su mayoría las Enfermedades Profesionales causadas por los Riesgos Psicosociales, ocurren por una sobrecarga de trabajo por parte de la organización hacia el trabajador, se puede dar a notar seriamente el incumplimiento de objetivos o metas que el trabajador debe cumplir a cabalidad, al no ser concretadas el trabajador se siente frustrado, incompetente, bajo de autoestima, agotado etc.

La deficiente comunicación en las instituciones produce conflictos en el desempeño entre los trabajadores, la comunicación es crucial para el bienestar personal, para las relaciones íntimas, nos ayuda a superar situaciones delicadas, resolver conflictos, expresar sentimientos, defender nuestros intereses, evitar malas interpretaciones, mejorar las relaciones interpersonales, en si a mejorar el trabajo en equipo cumpliendo los objetivos personales dentro de los trabajadores, la misión y visión de la institución. (ANEXO N°15)

El exceso en la jornada laboral es un factor que resulta dañino a la salud del colaborador generándole un desgaste físico y mental, en vista que el trabajador al enfrentarse a una jornada laboral larga de trabajo y al no tener un descanso con una buena alimentación, esto disminuye su estado anímico existiendo un desgaste total de su fuerza de trabajo y un incumplimiento de metas tanto de la institución como objetivos del trabajador.

Una escasa evaluación de los Riesgos Psicosociales genera una carencia de medidas de prevención en enfermedades psicosociales, al no conocer que abarca este tipo de riesgo, qué relación tiene con los puestos de trabajo, y como está afectando su salud, los trabajadores desconocen de métodos de prevención de Enfermedades Psicosociales, que trasciende en su vida diaria, en su puesto de trabajo, y en su salud en general.

1.2.4. Prognosis

En caso de persistir el problema que se encuentra presente en los trabajadores del GAD Patate, al no realizarse esta investigación y continuar con el desconocimiento de los Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, habrá mayor exposición a Enfermedades Profesionales y absentismo por los trabajadores en la institución, toda vez que estos factores acaban impactando de un modo u otro negativamente en su salud y bienestar de los mismos tornándose primeramente en habituales con grandes signos y síntomas que luego se transformara en malestares o patologías provocada a su vez por la actividad que desempeña diariamente sin ningún tipo de descanso, además si los lugares de trabajo carecen de adecuados instrumentos de atención, tanto preventivos como reparadores esto, bajara los niveles de productividad y generara significativas pérdidas económicas e incumplimiento de objetivos relacionados a Gobiernos Autónomos Descentralizados.

De no dar atención a las actividades que realiza diariamente el trabajador, repercutirá sobre su salud y sobre la institución ya que el desempeño del trabajador disminuirá notablemente los niveles de productividad para la institución y de persistir el problema de capacitación y adiestramiento en materia sobre Riesgos Psicosociales, el trabajador está sujeto a desatención y vulnerabilidad de desarrollar cualquier patología, ante los procedimientos de trabajo diario que realice.

1.2.5. Formulación del Problema

- ✚ ¿De qué manera influyen los Riesgo Psicosocial en las Enfermedades Profesionales de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal del Cantón Patate?

1.2.6. Preguntas Directrices

- ✚ ¿Cuáles son las principales Enfermedades Profesionales causadas por los Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal del Cantón Patate?

- ✚ ¿Cuál es el grado de afección que se encuentran los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate; originados por los Riesgo Psicosociales?

- ✚ ¿Existe alternativas de solución para la prevención de Enfermedades Profesionales producidas por los Riesgos Psicosociales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate?

1.2.7. Delimitación del Problema

1.2.7.1. Delimitación del Contenido:

- ✚ **Campo:** Empresarial o industrial
- ✚ **Área:** Psicología Industrial
- ✚ **Aspecto:** Riesgo Psicosociales – Enfermedades Profesionales

1.2.7.2. Delimitación Espacial:

La investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal del Cantón Patate, Provincia de Tungurahua.

1.2.7.3. Delimitación Temporal:

Periodo Abril – Diciembre 2015

1.3. Justificación

La evaluación de Riesgos Psicosociales es de gran **importancia**, debido a que estos riesgos están muy unidos con salud y seguridad de los colaboradores no sólo en los aspectos psicológicos y sociales, sino también en los aspectos patológicos que afecta a diversos sistemas funcionales, el conocimiento que tienen los trabajadores sobre los Riesgos Psicosociales es escaso, por lo que explicar su origen desarrollo y su prevención de estos riesgos será una de las características fundamentales para este proyecto.

La investigación es **novedosa** porque no existe conocimientos sobre las consecuencias de una mala detección de las necesidades del personal, por lo cual se determinará las principales enfermedades de tipo psicosocial que se está produciendo en la municipalidad, con un análisis integral situacional de la realidad actual del problema.

Es de **interés** su ejecución para conocer de qué manera se puede realizar una prevención oportuna de Riesgos Psicosociales y de las enfermedades generadas por el mismo como se lo denomina Enfermedades Profesionales ayuda a mejorar la calidad de vida del colaborador dentro y fuera de su puesto de trabajo con lo cual la municipalidad evita el ausentismo de su personal por estos problemas.

Es **factible** porque se cuenta con los apoyos de las autoridades de la municipalidad, administrativos y empleados para la ejecución de este estudio, además existe la colaboración para la recolección de información sobre los Riesgos Psicosociales que se quiere investigar en los trabajadores de la municipalidad del GAD Patate.

Es de **impacto** por qué se va estudiar, como el personal del GAD. Municipal San Cristóbal del Cantón Patate mejora su calidad de vida, y evita Enfermedades Profesionales posteriores o que con el tiempo se van desarrollando, evitando el

absentismo en los colaboradores y las pérdidas de talento humano causadas por estos factores

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- ✚ Investigar la influencia de los Riesgo Psicosocial en las Enfermedades Profesionales de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal del Cantón Patate.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- ✚ Establecer las principales Enfermedades Profesionales originadas por los Riesgo Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal del Cantón Patate.
- ✚ Evaluar el grado de afección que se encuentran los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal del Cantón Patate originados por los Riesgos Psicosociales.
- ✚ Plantear una alternativa de solución para prevenir los Riesgo Psicosocial en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal del Cantón Patate.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

En la ciudad de Ambato se ha investigado los Riesgos Psicosociales desde una perspectiva de la Seguridad Industrial, la misma que ha sido realizada para trabajos de graduación de la Universidad Técnica de Ambato, la misma que se desarrolló en un escenario trabajadores de oficinas así se encontró:

Naranjo, J. (2013), tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE LAS REDES AÉREAS DE LA “EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN AMBATO”.

Objetivos:

Determinar los Riesgos Psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral en el sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato.

Diagnosticar los Riesgos Psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores del sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”.

Analizar el Rendimiento Laboral en los colaboradores del sector de Mantenimiento de las Redes Aéreas de la “Empresa Eléctrica Ambato”.

Elaborar una propuesta para difundir los factores de Riesgo Psicosociales que afectan el Rendimiento Laboral del personal disminuyendo su calidad de vida. (Pág. 13)

Conclusiones:

La mayoría de los colaboradores manifiestan problemas durante su trayectoria laboral, sin tener el conocimiento previo de los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto, mientras realizan sus funciones.

Los colaboradores que se exponen a varios Riesgos Psicosociales mientras están laborando suelen exteriorizar un rendimiento laboral con ciertas dificultades, lo que impide un buen desenvolvimiento.

El único factor cambiante que nos ha demostrado los resultados estadísticos es que cuando hablamos de conducta que manifiestan cuando desempeñan una actividad, puesto que todos los colaboradores reaccionan de manera distinta ante un mismo Riesgo Psicosocial. (págs. 94-96)

Recomendaciones:

Generar acciones encaminadas a minimizar la existencia de los Factores Psicosociales a los cuales enfrentan los colaboradores del sector de mantenimiento de redes aéreas de la EEASA para lograr obtener un Rendimiento Laboral paralelo, con el afán productivo de la Organización.

Empoderar a los colaboradores del sector de mantenimiento de redes aéreas de la EEASA para que sean ellos quienes identifiquen los Riesgos Psicosociales e intervenir o comunicar de manera inmediata a los respectivos interesados.

Realizar un estudio de los factores psicosociales con minuciosidad del sector de mantenimiento de las redes aéreas de la EEASA en la cual se evalué las condiciones de trabajo.

Velásquez, A. (2015), tema: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA IMPORCALZA S.A.”.

Objetivos:

Investigar la relación que existe entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Desempeño laboral del personal de IMPORCALZA S.A.

Identificar los factores de Riesgo Psicosociales del personal de IMPORCALZA S.A.

Establecer el nivel de Desempeño Laboral del personal de IMPORCALZA S.A.

Proponer alternativas de solución al problema generado a causa de los Factores de Riesgo Psicosociales. (Pág. 29)

Conclusiones:

Los factores de Riesgo Psicosociales más influyentes en el Desempeño Laboral causan que el trabajador no cumpla con sus tareas frecuentes en el tiempo solicitado, disminuyendo la eficiencia de la empresa, a consecuencia de la carga laboral y la jornada de trabajo, además de la falta de capacitación al personal sobre temas específicos en cada área.

El nivel de desempeño laboral se ve ralentizado por la falta de trabajo en equipo y por la poca eficacia con que se procesa la materia prima, generando una subutilización de recursos económicos y materiales.

Es evidente la falta de apoyo profesional, en materia de Gestión Del Capital Humano, ya que, en la mayoría, de los aspectos evaluados, sus índices son significativos en cuanto a la presencia de riesgos del trabajo. (pág.109)

Recomendaciones

Implementar un departamento encargado y direccionado al manejo de Capital Humano, que brinde soporte a los colaboradores en cuanto a lo relacionado con Gestión de Talento Humano y los procesos que a su vez implica, como es el caso de la contratación de personal, con su respectiva inducción, capacitación y seguimiento para evitar situaciones que generen conflictos dentro y fuera de la empresa.

Diseñar una guía que sea útil para la identificación de causas, consecuencias y manejo de los Factores de Riesgo Psicosociales existentes en la empresa, evitando pérdidas en la continuidad del trabajo y el desgaste en la salud física y mental de los colaboradores de la empresa.

Gómez, M. (2012), tema: “VALORACIÓN ERGONÓMICA PARA LA REDUCCIÓN DEL ÍNDICE DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, EN LOS TALLERES MECÁNICOS DEL BLOQUE 15 – EPF DEL CONSORCIO AZUL”.

Objetivos:

Realizar una valoración ergonómica para la reducción del índice de enfermedades profesionales, en los talleres mecánicos del bloque 15 – EPF del Consorcio Azul.

Analizar movimientos repetitivos, y posturas forzadas de los obreros de los talleres de mantenimiento mecánico del Bloque 15 – EPF del Consorcio Azul.

Realizar un estudio sobre las enfermedades profesionales de alto índice de frecuencia en los talleres mecánicos del Bloque 15 – EPF del Consorcio Azul.

Desarrollar alternativas y recomendaciones de trabajo para los movimientos repetitivos, y posturas forzadas con fines de disminuir el índice de enfermedades profesionales en los talleres mecánicos del Bloque 15 – EPF del Consorcio Azul

Conclusiones:

Las condiciones de trabajo son nocivas para el trabajador, se han detectado niveles de fatiga y estrés laboral en la mayoría de ellos, en las entrevistas se puede observar que no existe un control documental adecuado en el departamento médico y/o en el departamento de SSA, además que no existe el seguimiento y control médico que se debería dar a los trabajadores que tienen actividades perjudiciales para su salud.

Dentro del análisis de fatiga física, que presenta una inclusión al tema de ambiente y posturas forzadas podemos observar que existe un porcentaje aceptable de trabajadores que se sienten conformes con las actividades realizadas de acuerdo a su entrenamiento, sin embargo existe inconformidad en cuanto al ambiente climático de trabajo, el control médico y las pausas establecidas, lo que ocasiona fatiga, y estrés laboral afectando la salud física y mental del trabajador.

El análisis de jornada laboral y ritmo de trabajo muestra un descontento general de alrededor del 60% de los trabajadores hacia el número de pausas, la distribución y duración de las mismas, en su jornada laboral, en cuanto al ritmo de trabajo se observa un 65% de trabajadores que se sienten presionados al realizar su trabajo en un tiempo menor al necesario según su apreciación. (pág. 101-102).

Recomendaciones

Se debe seguir un procedimiento de documentación en las historias clínicas de los trabajadores, además de dar un control médico específico para el personal dependiendo de su actividad física, como control de frecuencia cardíaca, y análisis de traumatismos que puedan incurrir en enfermedades profesionales.

Se debe aplicar e implementar un procedimiento de intervención y valoración ergonómica, además realizar procedimientos y mejoras a los equipos y herramientas de apoyo a las actividades realizadas, para mejorar la condición de los trabajadores y su calidad de vida.

Peña, D. (2014), tema: “LA ERGONOMÍA Y SU INCIDENCIA EN LAS ENFERMEDADES LABORALES DE LA CÍA. CEPEDA.”

Objetivos:

Diagnosticar la incidencia de la ergonomía en las enfermedades laborales en la Cía. CEPEDA.

Fundamentar la ergonomía y la aplicación en la Cía. CEPEDA.

Analizar las enfermedades laborales por causa de la no aplicación de estaciones de trabajo ergonómicas.

Proponer alternativas de solución al problema planteado en la ergonomía y su incidencia en las enfermedades laborales Cía. CEPEDA. (pág. 5)

Conclusiones

Se identificaron los factores de riesgo ergonómico en los puestos de trabajo, llegando a establecer que existen tareas que pueden originar posibles afecciones a la salud, como: manipulación manual de cargas y posturas forzadas.

Mediante la evaluación ergonómica realizada, se identificaron las principales afecciones que los trabajadores pueden sufrir al estar expuestos a los factores de riesgo ergonómico, los cuales son: lumbalgia, hernia discal y cervicalgia. Sin dejar de lado a otras afecciones que pueden presentarse por exposición a este mismo riesgo.

Se identificó una inadecuada aplicación de normas ergonómicas que de un modo ineficiente le darán a Cepeda Cía. Ltda., una proyección a aumentar el nivel de riesgo en accidentes y enfermedades laborales.

Se detectó que la falta de capacitación y el desconocimiento de los trabajadores en temas de ergonomía incrementan los niveles de riesgo.

Recomendaciones

Incluir el término “ergonomía” en la Política y en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, además de la obligatoriedad tanto para el empleador como para el trabajador la aplicación de los criterios que gobiernan la ergonomía.

Incluir en el Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa indicios que vayan direccionados al control y disminución de las afecciones de origen ergonómico.

Iniciar la búsqueda de formas de sustitución de los procesos que requieren mayor esfuerzo físico.

Proponer medidas de control, que aplicadas de un modo adecuado le darán a Cepeda Cía. Ltda., una proyección a disminuir la incidencia de enfermedades laborales, por causa de la ergonomía implantada en la fábrica.

2.2. Fundamentación Filosófica

Para la elaboración del presente proyecto de investigación se utiliza el paradigma Crítico - Propositivo en vista de que se está estudiando una realidad problemática existente y busca cambiar esquemas sociales, la cual se analizará y se propondrá alternativas de solución con el propósito de mejorar la gestión que se realiza en el departamento de talento humano. Es crítico ya que cuestiona los esquemas de hacer investigación comprometidas con el ámbito social y es propositivo ya que plantea alternativas de solución al problema de investigación planteado, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

2.2.1. Fundamentación Epistemológica

Siendo la epistemología parte de la filosofía que se encarga del estudio de los principios, fundamentos, extensión y métodos del conocimiento humano, para la presencia de una buena producción de conocimiento se comienza con dificultades o problemas, mientras que el criterio de justificación del conocimiento depende de los resultados de la práctica guiada por la teoría. Se aspira que el trabajador se identifique por ser dinámico, proactivo, participando activamente con un buen entusiasmo en la organización.

2.2.2. Fundamentación Ontológica

Desde el punto de vista ontológico se admite acerca de la importancia de la teoría, en especial el sujeto es la clave en la construcción del desarrollo real de la institución que labora, ya que es necesario identificar claramente al capital humano o talento humano existente en las instituciones, indicando y requiriendo, el criterio con la realidad investigada permita justificar la producción del conocimiento del directivo encontrando solución a sus necesidades, por tanto la legitimidad de esta investigación proviene de la realidad o entorno empresarial.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

Para fomentar el proceso de investigación es importante rescatar valores que se conceptualizan como aquellos elementos que resuelven los problemas prácticos como las autoridades de dicha empresa deben aplicar valores para resolver o evitar problemas, en esta investigación se enmarca en la fundamentación axiológica ya que se busca hacer conciencia de la importancia que es los Riesgos Psicosociales para el bienestar de los empleados, es decir se busca valorar al ser humano como tal y no solo como un medio para obtener beneficios económicos.

2.2.4. Fundamentación Sociológica

Cuando hablamos de fundamentos sociológicos hacemos referencia a una serie de aspecto que tienen que ver con la vida misma del individuo y la sociedad, de nuestra sociedad algo que influye en el desenvolviendo particular del trabajador; podemos hablar del ambiente de rasgos culturales, particulares, de cuestiones étnicas, de valores, actitudes, organización política y religiosa.

Durante los últimos años, se viene observando una coincidencia casi unánime acerca de la necesidad de promover seguridad adecuada para la prevención de accidentes de trabajo como requisito ineludible para el desarrollo organizacional. Este aspecto no sólo es destacado por las organizaciones empresariales y las instancias administrativas, ya que también los sindicatos han puesto en marcha diversos programas de formación dirigidos a los colaboradores con el fin de favorecer su inserción y progresión en el mundo laboral.

2.2.5. Fundamentación Psicológica

La psicología del trabajo y de las organizaciones es un área especializada de la psicología cuyos antecedentes más inmediatos son la psicología industrial y la psicología social. Es una disciplina científica que estudia la conducta del ser

humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional. Tiene por objetivo describir, explicar y predecir estas conductas, pero también resolver problemas concretos que aparecen en estos contextos, de esta manera la psicología del trabajo y de las organizaciones pretende conocer, describir, evaluar y diagnosticar diferentes aspectos de la organización, como su clima, cultura, estructura, sus sistemas sociales y sus procesos.

2.3. Fundamentación Legal

De acuerdo a la **Constitución de la República del Ecuador, (2008)**, es muy clara respecto a este tema, y lo expresa tácitamente en el Título IX Supremacía de la Constitución, tal cual lo señalan en el Artículo 425 que menciona lo siguiente:

El orden jerárquico de aplicación de las normas se lo realiza de acuerdo a la Pirámide de Kelsen establecida por la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008 representada así: (Art. 425)

- a. Constitución de la República del Ecuador
- b. Tratados y convenios Internacionales
- c. Leyes Orgánicas
- d. Leyes Ordinarias
- e. Normas Regionales y Ordenanzas distritales
- f. Decretos y Reglamentos
- g. Ordenanzas
- h. Los Acuerdos y las Resoluciones
- i. Demás actos y decisiones de los poderes públicos

La legislación de nuestro País que cuenta con varias leyes vigentes en cuanto al tema de riesgos del trabajo, el cual vamos a analizar si estas leyes cuentan

también con aspectos psicosociales que podamos basarnos para verificar si el GAD Patate está cumpliendo o no con estas leyes y normas que ordena la Constitución de la República del Ecuador, y así lograr realizar sugerencias y aportar de manera positiva al cumplimiento de las mismas.

Según la **Constitución de la República del Ecuador (2008)**: en la sección octava que menciona sobre Trabajo y Seguridad Social tenemos:

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Art. 34)

Para hablar del derecho al trabajo en nuestro país se puede decir que se encuentra sustentado en los siguientes principios:

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

Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (Art. 326 Núm. 6)

De acuerdo al **CONVENIO 121 DE LA OIT** tenemos:

El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales fue aprobado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en 1964. Todo miembro del presente convenio tendrá la obligación de prescribir una lista de enfermedades, incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, establecer una lista de enfermedades. Además de

garantizar a las personas protegidas asistencia médica y prestaciones monetarias en caso de contingencias.

Según el **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo** en la **Decisión 584**: para este marco legal encontramos en la (págs. 4 - 6) del **CAPÍTULO I**, el cual nos menciona en sus diferentes artículos y literales lo siguiente:

Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo. (Art. 1. Lit c.)

Enfermedad profesional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral. (Art. 1. Lit m.)

La Ley del Código del Trabajo (2005):

De los factores de contrato de trabajo podemos decir que:

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

Obligaciones respecto a la prevención de riesgos. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Art. 416)

**Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio PÚBLICO EN EL
Decreto Ejecutivo N° 710**

De acuerdo con el IESS, en su Reglamento General a la Ley Organica de Servicio Público, 2011, (págs. 51-52), manifiesta lo siguiente:

Enfermedades Profesionales. *“Se definen como tales aquellas afecciones agudas o crónicas que tengan probada relación de causa efecto entre el trabajo desempeñado y la afección resultante o por causa de este, en la o el servidor que podrían producirle incapacidad o muerte, de conformidad con las normas que regulan la seguridad social”* (Art. 234)

Decreto Ejecutivo 2393 Ecuador

Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo en todos sus artículos. DECRETO EJECUTIVO 2393 REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, IESS, (1986)

Ámbito De Aplicación. *Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.* (Art.1)

2.4. Categorías Fundamentales

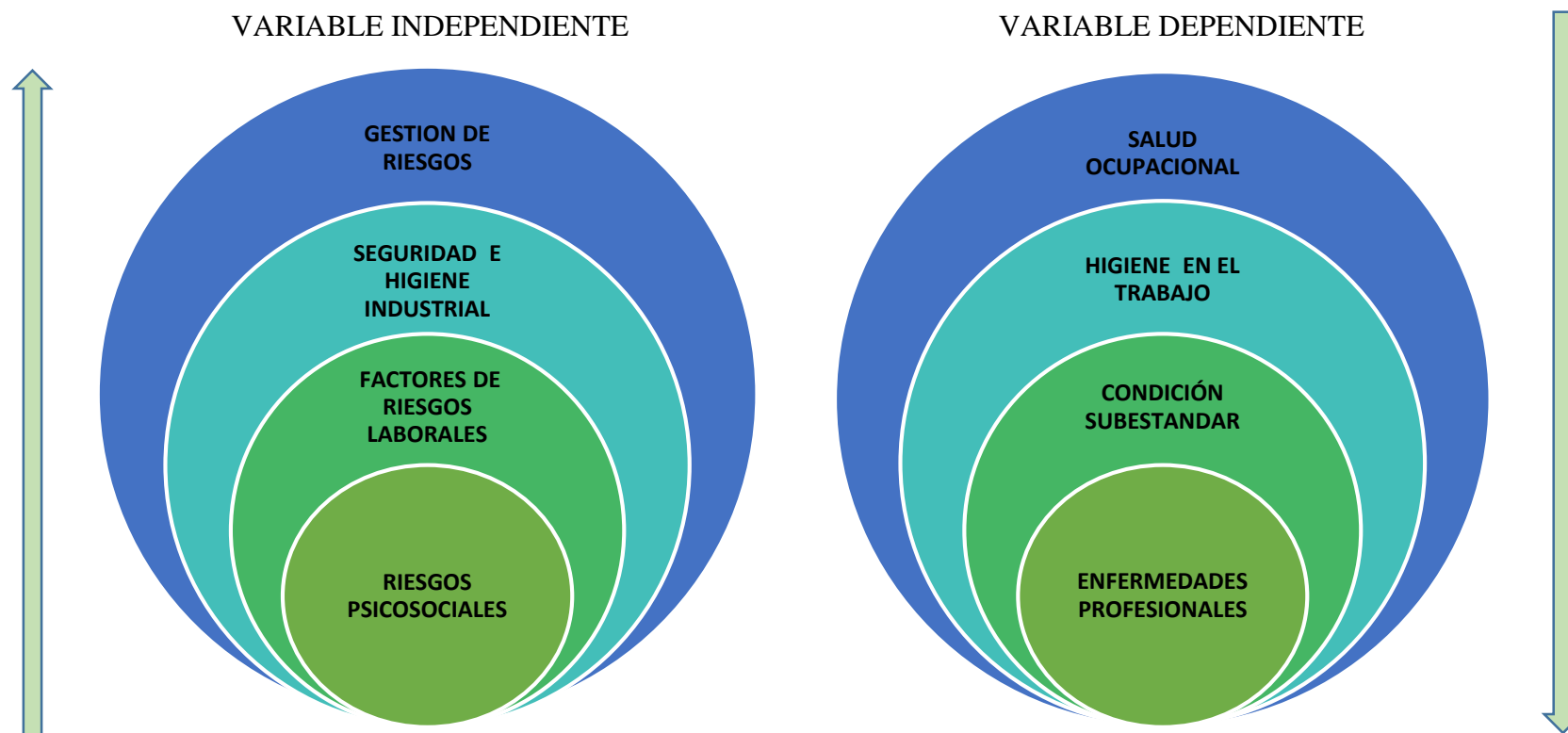


Grafico N° 2: Categorías Fundamentales

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

2.4.1. Constelación de Ideas

2.4.1.1. Categorías fundamentales Riesgos Psicosociales Variable Independiente



Gráfico N° 3: Sub - Categorías fundamentales Riesgos Psicosociales (Variable Independiente)

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

2.4.1.2. Categorías fundamentales Enfermedades Profesionales Variable Dependiente

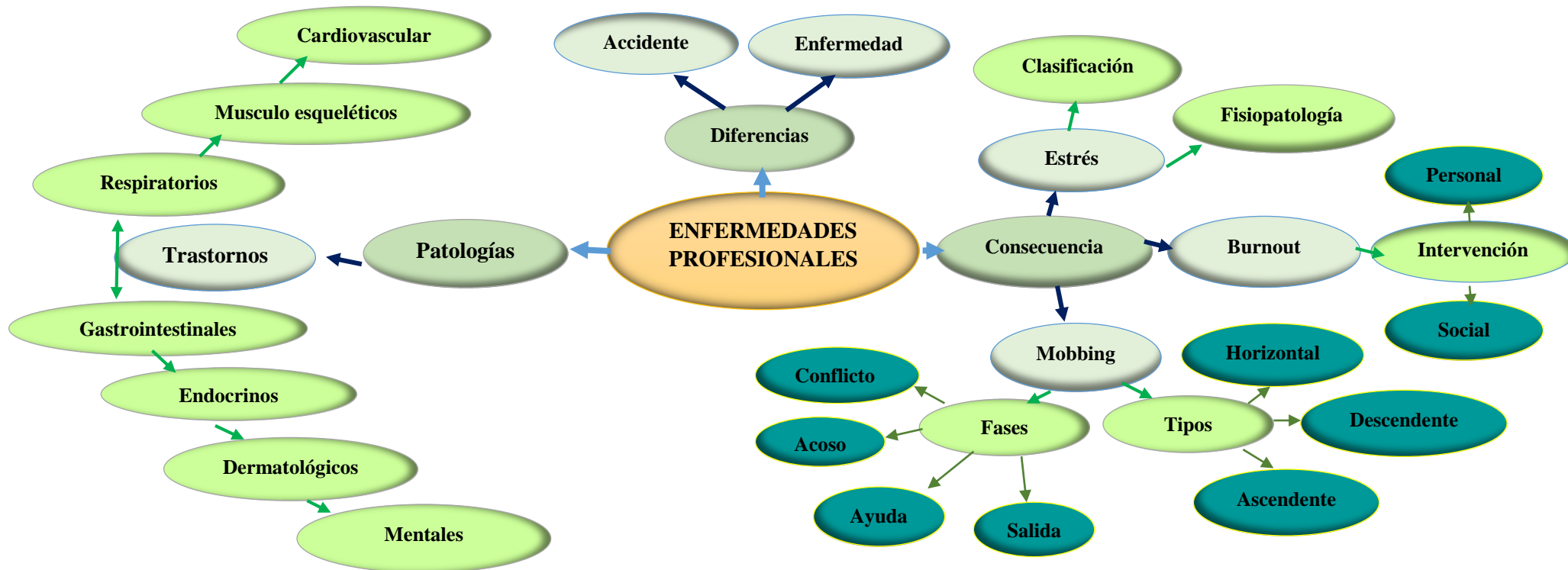


Gráfico N° 4: Sub - categorías fundamentales Enfermedades Profesionales (Variable Dependiente)

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

2.5. Fundamentación Teórico - Científica

2.5.1. Riesgos Psicosociales

Al hablar de Riesgos Psicosociales en el trabajo se puede decir que son condiciones que influyen en la Salud de los trabajadores y que afectan su rendimiento laboral, también se puede decir que son aquellas características de la organización del trabajo y que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos además los factores de riesgo psicosocial inciden en el estrés laboral, tienen que ver con las demandas de la situación o con el contexto laboral, y características del individuo el estrés laboral.

De acuerdo con **Cortéz, J. (2012)**, la psicología social o psicopsicología se puede definir como: *“la ciencia que se ocupa del estudio de la conducta interpersonal o interacción humana”* (pág. 595). Entendiéndose por interacción la influencia recíproca entre personas o entre grupos.

La psicopsicología aplicada, en el campo de la prevención, tiene como objetivo el estudio de las organizaciones en su totalidad, para modificarlas, humanizar el trabajo y aumentar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores con el fin de intervenir sobre los diferentes factores psicosociales del trabajo que pueden dañar la salud del trabajador.

Mediante la definición del concepto de riesgo establecido por los autores **Moreno, B. y Baez, C. (2010)**, nos menciona que: *“establece los elementos de la probabilidad de su ocurrencia y de la gravedad de sus consecuencias como elementos centrales que delimitan sus características y que se aplican a cualquier tipo de riesgo”*, también a los psicosociales. La probabilidad y la gravedad de sus consecuencias son los elementos que determinan la importancia del Riesgo Psicosocial.

Al tomar en cuenta la situación vital del colaborador y su personalidad influyen tanto en la respuesta ante las distintas situaciones laborales como en la percepción de la realidad, por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del misma manera siempre existirá gran variedad de su personalidad y forma de asumir su trabajo, ya que las diferencias propias de cada trabajador determinan la magnitud de las consecuencias que sufrirá y su naturaleza de sus reacciones. En el trabajo los factores de Riesgo Psicosocial son aquellas características o distintivos de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto al desarrollo de su trabajo como la salud del trabajador siendo esta de tipo mental y física, causando gran daño a su salud sin que el trabajador se dé cuenta del desarrollo de estas patologías transformándole en enfermedades apriori y posteriori por su trabajo.

2.5.1.1. Factores de Riesgo Psicosociales

De acuerdo con **Cortéz, J. (2012)**, los factores psicosociales se pueden definir como:

El conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador.

Los factores psicosociales están íntimamente relacionados con:

- ✚ Características del puesto de trabajo
- ✚ Características individuales
- ✚ Organización del trabajo
- ✚ Factores extralaborales

Todo esto está muy ligado a la seguridad, salud, rendimiento y satisfacción del trabajador dentro de la organización.

2.5.1.2. Clasificación

De acuerdo con la definición anterior los Factores de Riesgo Psicosociales pueden ser clasificados mediante tres cosas que están íntimamente ligados con la persona o trabajador y con el lugar donde desarrolla su labor diaria:

- A.** Las características del puesto de trabajo.
- B.** La organización del trabajo.
- C.** Las características personales.

En el siguiente cuadro se incluyen los principales factores psicosociales laborales integrados en los grupos que los originan.

A. Factores debidos a las Características del Puesto de Trabajo

La evolución del trabajo a través del tiempo ha dado lugar al paso de un tipo de trabajo, unitario y artesanal, donde es el propio trabajador el que planifica, diseña y ejecuta con plena autonomía su tarea de acuerdo con sus capacidades y habilidades, a un tipo de trabajo en serie, consecuencia del desarrollo industrial, caracterizado por la realización de una serie de tareas cortas y repetitivas, donde el trabajador pierde la perspectiva del producto final. El trabajo se convierte en monótono y repetitivo, generalmente no cualificado y marcado por el ritmo que la máquina o el proceso productivo le impone, el trabajador pierde su autonomía, a veces el estímulo y pasa a ser controlado, más por la propia máquina que por él mismo en vista que su trabajo debe ejecutarlo apresuradamente originando cansancio físico y mental además un deterioro de su salud.

De lo expuesto hasta ahora se puede deducir que si bien existen una serie de factores que pueden tener una potencialidad motivadora, relacionados con el trabajo en sí mismo y las posibilidades de desarrollo que éste ofrece a la persona, son más los

factores psicosociales que concurren en el puesto de trabajo y que pueden causar daños en la salud del trabajador, tales como el estrés o la insatisfacción.

Los tipos de factores psicosociales más relevantes con relación al puesto de trabajo son:

Iniciativa/Autonomía

La iniciativa o la autonomía es la posibilidad que tiene el trabajador para establecer su trabajo, regular su ritmo, determinar la forma de realizarlo y corregir las anomalías que se presentan durante horas días y meses, etc., lo que constituye un importante factor de satisfacción. Por el contrario, la falta de autonomía, que puede llegar a anular cualquier tipo de iniciativa, puede tener repercusiones negativas en el trabajador y ser causa de insatisfacción, pérdida de motivación, pasividad, empobrecimiento de capacidades y en algunos casos, dar lugar a ciertas patologías como ansiedad o alteraciones físicas y psicológicas.

Ritmos de Trabajo

Los ritmos de trabajo se manifiestan por trabajar a una cierta velocidad, con un cierto estilo, y al tipo de tarea que tiene que realizar el colaborador, este factor puede ser la causa de efectos negativos tales como: fatiga física o mental, insatisfacción, ansiedad, depresión, etc., que, en todo caso, vendrán condicionadas por las características individuales y sus posibilidades de adaptación a este tipo de trabajo.

Monotonía / Repetitividad

Como consecuencia por realizar una y otra vez las mismas tareas en los procesos industriales de la misma manera, desde hace tiempo, corremos el riesgo de automatizarlas y perder la perspectiva de lo que hacemos; además: un trabajo monótono nos predispone para el estrés y la fatiga.

Nivel de Cualificación Exigido

Cuando existe una excesiva demanda de competencias en un puesto de trabajo, mayor será la responsabilidad que tenga el trabajador para cada determinada tarea que el realice, mayores serán las posibilidades de satisfacción laboral en el trabajador y de progreso de su personalidad.

Nivel de Responsabilidad

La responsabilidad es un signo de madurez en el trabajador y en la persona, pues el cumplir una obligación de cualquier tipo no es generalmente algo agradable ni fácilmente de desarrollarlo, el nivel de responsabilidad está dado de acuerdo al rango que tiene el trabajador, la personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales.

B. Factores debidos a la Organización del Trabajo

Para la clasificación dentro de este grupo se pueden considerar incluidos los factores psicosociales debidos a:

- a) La estructura de la organización.
- b) La organización del tiempo de trabajo.
- c) Las características de la empresa.

a) La Estructura de la Organización.

Comunicación en el Trabajo

La comunicación en la empresa o en el ambiente de trabajo, una persona interactúa con sus compañeros, superiores, clientes, etc. Puesto que la comunicación es

responsabilidad de cada empleado de la institución esto contribuye en gran medida al logro de un adecuado clima de trabajo ya que el trabajador es por esencia un ser social y como tal tiene necesidad de comunicarse con los demás.

Estilos de Mando

Los estilos de mando influyen en el ambiente de trabajo y la relación que tienen entre los trabajadores y los jefes, En las instituciones al hablar de mando hace referencia a la individuo encargado de facilitar la información, asignar labores o funciones, dar las decisiones instrucciones de trabajo, etc., y como tal, puede adoptar diferentes estilos: autocrático, paternalista, democrático, etc., siendo el estilo democrático o participativo el que más beneficios aporta al encontrarse los trabajadores más satisfechos por su participación.

Participación en la Toma de Decisiones

En la participación de toma de decisiones en las instituciones se lo conoce como toma de decisiones compartida lo que implica una igualdad total, no existe rangos de trabajo sino que todos los empleados están al mismo nivel de trabajo todos tienen la potestad de opinar y tomar decisiones en igual responsabilidad y protagonismo en los procesos de decisión correspondientes al beneficio de la empresa. La falta de participación puede ser un factor causante de ansiedad y estrés en la medida en que su ausencia conlleve una falta de control sobre sus propias condiciones de trabajo, además, cuando la gente participa en la toma de la decisión, se siente más comprometida a lograr los resultados deseados.

Asignación de Tareas

La asignación de la tarea con un mensaje claro y mediante la utilización de un orgánico funcional para cada puesto de trabajo mejora la productividad del colaborador, la falta de una buena asignación de tareas, la falta de un mensaje claro

al designar le tarea, una comunicación deficiente o con claridad en cuanto a su contenido de la tarea, las decisiones que serán precisas tomar y las personas a las que le corresponde tomarlas, pueden ser causa de conflictos de competencias, que además de incidir sobre la productividad pueden ser causa de estrés.

b) Organización del Tiempo de Trabajo

La organización del tiempo de trabajo en las instituciones es muy fundamental, para realizar una buena actividad empresarial o labor institucional, ya que viene condicionada por la misión y visión de una institución y su cumplimiento de los objetivos que la misma por cual debe cubrir grandes necesidades.

🚦 Jornadas de Trabajo y Descanso

La jornada laboral es el tiempo que se dedica un trabajador diariamente o anualmente a realizar su tarea, a la hora de establecer las jornadas de trabajo debemos tomar en cuenta su duración y distribución deberá tenderse a la consecución del necesario triple equilibrio físico, mental y social del trabajador, por lo cual se establece de la siguiente manera:

La jornada ordinaria es la convengan las partes y a falta de este convenio se entenderá que es la máxima legal, la cual consiste en 8 horas diarias y 48 horas semanales además las 48 horas semanales pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado. Por lo que se deberá tener en cuenta, no sólo su rendimiento, su consumo energético y su posibilidad de recuperación, sino también sus necesidades personales, familiares y sociales.

Una jornada de trabajo excesiva puede ser causa de fatiga en el trabajador, pudiendo además, si el tiempo de descanso es insuficiente ser causa de una disminución de su rendimiento y un aumento del riesgo de accidentes o enfermedades.

Horarios de Trabajo

En el Ecuador tenemos establecido un horario de trabajo que es 8 horas diarias repartidas mediante 40 horas semanales y 6 horas en subsuelo (máximo 1 hora adicional por horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación).

El trabajo flexible permite que el trabajador organice su tiempo de trabajo y lo adapte a sus necesidades personales, familiares o sociales. Normalmente conlleva que una parte del horario sea común para todos los trabajadores, pudiendo el trabajador decidir libremente el tiempo de inicio y finalización del trabajo.

De acuerdo al **(MRL) Ministerio de Relaciones Laborales (2014)**, menciona en el Contrato de Trabajo sobre la Jornada de trabajo en el Ecuador así:

*Las comisiones sectoriales y comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor.
La jornada de adolescentes, no puede exceder de 6 horas diarias durante un período máximo de 5 días a la semana. (Art. 48)*

La jornada nocturna se establece a partir de: 19:00 y las 06:00, igual remuneración que jornada diurna + 25%, y el límite de la jornada y descanso forzosos se lo establece así:

*Las jornadas de trabajo obligatorios no pueden ser más de 5 a la semana (40 a la semana)
Los sábados y domingos son de descanso forzoso, y si por alguna razón no se puede interrumpir el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso.*

c) Características de la Empresa

Las características de la empresa o de una institución siendo la parte fundamental del desenvolvimiento del trabajador además es un conjunto de componentes de producción en vista que las características de la empresa pueden intervenir en la

calidad de vida del trabajador, por lo que siempre que sea posible deberán tenerse en cuenta desde la fase de proyecto o diseño

Actividad

La actividad de una institución nos da a entender sobre el producto que fábrica, el tipo de actividad o el tipo de servicio que presta a la sociedad, los factores psicosociales que afectan al prosperidad del trabajador, tanto en su ámbito laboral como su ámbito social, puede constituir un importante factor de satisfacción si los productos que fabrica o los servicios que presta son valorados positivamente por la sociedad o población que utiliza de sus servicios.

Localización

La localización de una institución juega un papel muy importante conjuntamente con sus trabajadores, el emplazamiento de la empresa establece un importante factor de bienestar y satisfacción pero también puede dar lugar a problemas de naturaleza psíquica y social. Así una empresa que obligue al trabajador a realizar largos desplazamientos desde su vivienda al centro de trabajo con los problemas que ello conlleva de tráfico, tiempos de espera y transporte, incomodidades, y percances que se genera diariamente en la vida cotidiana de la persona influye directamente en el rendimiento del trabajador, o incluso que haga necesario el traslado de su familia a otra vivienda o ciudad, que presente unas condiciones ambientales exteriores negativas orientación, falta de espacios abiertos, estética del entorno, esto influirá negativamente en el rendimiento del trabajador, puede hacer al trabajador menos resistente ante la demanda de su trabajo y más vulnerable ante las situaciones de estrés y patologías. Por el contrario, la empresa situada en un entorno agradable y abierto, alejado de focos de polución y contaminación, relativamente cerca de la vivienda del trabajador y los lugares de ocio, con buenos medios de comunicación, etc., contribuye a mejorar el bienestar y calidad de vida.

Morfología

El diseño del lugar de trabajo en especial el puesto que se desenvuelve el colaborador diariamente, incluyendo los aspectos relativos a espacio disponible por trabajador, distribución y acondicionamiento del espacio y evitando puestos de trabajo aislados o confinados, equipamientos sociales, lugares para descanso, posibilidad de trabajo en grupo, posibilidad de comunicación sin ruidos ni interferencias, etc., puede contribuir a crear situaciones de confort, satisfacción y bienestar. Pero si el diseño es inadecuado puede conllevar a situaciones de estrés e incluso trastornos psicopatológicos graves como la claustrofobia o miedo a los espacios cerrados o la agorafobia miedo a los espacios abiertos.

Dimensión

Dentro de un proceso de mejora institucional y cuidado del bienestar del trabajador, el tamaño de la institución puede ser la causa de muchos factores y en especial originar riesgos de origen psicosocial ya que su dimensión marcará unas características que pueden dar lugar a la aparición de situaciones de tensión y generación de estrés en el trabajador causando incumplimiento de metas en su lugar de trabajo, también está repercutiendo en la insatisfacción laboral, todo ello conduce al trabajador no se encuentre satisfecho con su trabajo no cumpla su tarea y no produzca la cantidad de trabajo diaria que debería producir.

Imagen

Al hablar de la Imagen que posee las instituciones podemos decir que es la forma más rápida con la que se comunica con los usuarios o clientes lo que oferta, lo que es y lo que quiere llegar como institución pública o privada, la imagen que la colectividad tiene de una determinada institución en integridad de la información que ésta tiene de ella, todo esto constituye para el trabajador una fuente de satisfacción, al mejorar su status y su prestigio.

C. Características Personales

Las características personales, su contextura en cada trabajador presentes son de tipo individuales que dan lugar a que los factores psicosociales incidan de diferentes maneras en cada persona, dependiendo de su capacidad de tolerancia y de su capacidad de adaptación a las diferentes situaciones que se presenta diariamente en su lugar de trabajo, hogar o donde se esté relacionando el individuo o colaborador, entendiendo ésta en un doble sentido, por una parte adaptando la realidad exterior a su forma de ser y sus necesidades y por otra, modificando estas necesidades en función de la realidad exterior, para que se adapte el trabajador con su entorno laboral en un medio adecuado de su lugar de trabajo. El éxito de esta adaptación dependerá de los factores personales, los cuales se clasifican en:

Factores Endógenos. Son los determinantes de las características de la propia persona y su forma de ser y reaccionar.

- ✚ Personalidad
- ✚ Edad
- ✚ Motivación
- ✚ Formación
- ✚ Actitudes y aptitudes

Factores Exógenos. Son aquellos factores extra laborales, que pueden tener una marcada influencia sobre la satisfacción o insatisfacción laboral al incidir sobre otros Factores Psicosociales del trabajo, tales como:

- ✚ Factores socioeconómicos
- ✚ Vida familiar
- ✚ Entorno social
- ✚ Ocio
- ✚ Tiempo libre

2.5.1.3. Consecuencias de los Factores Psicosociales sobre la Salud

Si analizamos el Riesgo Profesional se lo define como la posibilidad de daño a las personas o bienes, como consecuencia de circunstancias o condiciones de trabajo tenemos:

Factores Psicosociales personales

Las características individuales como factor extra laboral está relacionado mediante la adaptación del trabajador a sus funciones o puesto que debe realizar sus labores diarias, en ocasiones existe insatisfacción al no sentir conforme en su lugar de trabajo o al no cumplir la tarea asignada, afectando de una manera Psicológica Psicosomática y psicosocial :

- ✚ **Psicológica:** Ansiedad, Depresión, Agresividad, Pasividad, Alcoholismo, Tabaquismo, Drogadicción etc.

- ✚ **Psicosomática:** Fatiga física y mental, envejecimiento prematuro, trastornos circulatorios, endocrinos, sexuales, cardiovasculares, cefaleas. Insomnio.

- ✚ **Psicosocial:** Absentismo, accidentes, incidentes, defectos de calidad y/o productividad, conflictos.

Factores Psicosociales de trabajo

En la parte psicosocial del trabajo tiene una gran relación con la parte individual, en vista que su adaptación al puesto de trabajo va estar relacionado con su estilo de vida, estilo de trabajo, organización del trabajador siendo esta la causa de pérdidas en las instituciones que el trabajador este efectuando su trabajo.

Como consecuencias generales de los riesgos psicosociales tenemos:

- ✚ Pobre identificación con la organización
- ✚ Desmotivación en el trabajo
- ✚ Problemas en la comunicación
- ✚ Incumplimiento a las Normas y Reglamentos
- ✚ Errores en el proceso de trabajo.

2.5.1.4. Intervención

La intervención como prevención:

De lo que podemos entender de **Mansilla, F. y Favieres, A. (2009)**, acerca de la intervención como la prevención se puede decir que:

La intervención que se lo realiza en el trabajador consiste en dotar a los individuos de estrategias de adaptación sobre algunos aspectos que son difícilmente abordables mediante medidas organizativas.

Para llevar a cabo la intervención en prevención es necesario:

- ✚ Conseguir el apoyo de los órganos directivos.
- ✚ Identificar, analizar y valorar las causas.
- ✚ Proponer soluciones
- ✚ Diseñar la intervención
- ✚ Llevar a cabo la intervención.

a. Intervención sobre el Trabajador

- ✚ **Técnicas Generales.** Dieta adecuada, apoyo social, fomento de la distracción y el buen humor.
- ✚ **Técnicas Cognitivas.** Reorganización cognitiva, desensibilización sistemática, inoculación de estrés y detención de pensamiento.
- ✚ **Técnicas Fisiológicas.** Relajación muscular, relajación autógena y control de la respiración.
- ✚ **Técnicas Conductuales.** Entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, resolución de problemas y técnicas de autocontrol.

b. Intervención sobre la Organización

La intervención sobre la organización del trabajo va encaminada a conseguir que se facilite la autonomía, el desarrollo y la satisfacción en el trabajo, promoviendo las actitudes de cooperación. Las medidas de prevención que se debe utilizar son las siguientes:

- ✚ **Modificar la organización del trabajo.** Enriqueciendo y ampliando tareas, rotando tareas y puestos, dando mayor autonomía, delegando responsabilidades.
- ✚ **Mejorar el medio ambiente de trabajo.** Controlando los riesgos, adecuando el ambiente físico (temperatura, iluminación, colores, etc.).
- ✚ **Modificar el espacio.** Estableciendo medidas para evitar el hacinamiento o el aislamiento en los lugares de trabajo.

- ✚ **Racionalizar el tiempo de trabajo.** Estableciendo pausas y descansos adecuados.
- ✚ **Suministrar información sobre los procesos de trabajo.** Informando anticipadamente de los cambios tecnológicos.
- ✚ **Posibilitar la comunicación.** De tipo formal e informal entre los trabajadores.
- ✚ **Favorecer la participación de los trabajadores.** En las medidas de organización, en la toma de decisiones, en los métodos de trabajo, etc.

2.5.2. Factores de Riesgo Laborales

2.5.2.1. Riesgos Laborales

Los riesgos laborales se producen por dos manifestaciones los accidentes y las enfermedades profesionales, que pueden causar invalidez temporaria o permanente, las consecuencias pueden variar entre la curación, huella con alguna secuela física o psicológica, e incluso la muerte del trabajador.

Según **Moreno, F. y Godoy, E. (2012)**, los riesgos laborales son considerados como un concepto de:

La relación hombre y organización, desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades y los peligros presentes en su lugar de trabajo, en este sentido, existen diversas acepciones, tales como la de **Cabaleiro, (2010)**, pág. 2, quien considera que: *“Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado”*

En el mismo contexto nos menciona que: ***“Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave”***.

Pueden causar daños en la salud de los trabajadores afectando la calidad de vida, aunque los riesgos son menores y mayores en algunos puestos, por ejemplo un trabajador expuesto al manejo de máquinas para cortar tiene más probabilidad de sufrir accidentes mecánicos, un trabajador que realiza sus actividades en el sector de construcción tienen mayores de riesgos físicos y accidentes severos de trabajo, que un administrativo que puede ver más afectado con situaciones de estrés laboral.

Por su parte **Creus, A. (2006)**, señala que los riesgos profesionales son ***“el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída, una descarga eléctrica”*** (pág. 19)

Los riesgos laborales se presentan en todo lugar de trabajo, lo que conlleva a accidentes y enfermedades profesionales que están afectando a la salud como el estrés laboral, ocasionando a la empresa grandes pérdidas económicas y pérdidas del talento humano para la organización.

Según lo mencionado por **Moreno, F. y Godoy, E. (2012)**,

Los riesgos laborales están relacionados con algún daño o accidente que pueden tener las personas en una organización, los cuales tiene una probabilidad de ocurrencia dependiendo de las condiciones que ofrezca la organización y los actos que el individuo realice, conllevando o transformándose en un daño a su salud.

Todo siempre dependerá de los niveles de prevención en las organizaciones o instituciones, en la actualidad hay empresas, con amplios programas que evitan los accidentes laborales, y evalúan de manera anual el tipo de enfermedades profesionales según el tipo de trabajo, al igual que las causales de accidentes

incluyendo normas, guías, y reglamentos rigurosos, se suma además el uso de los equipos de protección según el tipo de trabajo que ejecutan.

2.5.2.2. Tipos de riesgos laborales

Existe diversos tipos de riesgos laborales existentes dentro de las organizaciones e incluso fuera de ella en horario de trabajo, por ello todas las empresas deben tener en cuenta, cuales pueden presentarse, según el área, la actividad física, psicológica a las cuales están expuestos tanto operarios como administrativos de las instituciones, según la categoría de las organizaciones también se establecen el nivel riesgo y peligrosidad al que se enfrenta o está expuesto día a día un trabajador en su jornada laboral.

Como nos menciona la **Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS – OMS). (2013)**, las enfermedades profesionales pueden ser originadas por diferentes tipos de agentes tales como:

- ✚ **Químicos:** Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, aquí podemos encontrar factores que afectan la salud del ser humano como: gases, vapores, humos, polvos, nieblas, que pueden ser corrosivos, alérgenos, irritantes, asfixiantes, carcinógenos o tóxicos, entre otros.

- ✚ **Físicos:** Encontramos factores como: ruido, vibración, microondas, temperaturas extremas, radiaciones, presiones barométricas extremas, campos electromagnéticos y peligros eléctricos.

- ✚ **Biológicos:** Encontramos a los virus, bacterias, hongos, parásitos, insectos, mamíferos.

- ✚ **Estresores ergonómicos:** Se encuentra esencialmente el diseño de puestos de trabajo, las posturas como el empleado realiza la tarea levantamiento de cargas, empujar/halar.

- ✚ **Factores psicosociales:** Es uno de los factores principales que están afectando principalmente a la Salud de los trabajadores y es producido por: exceso de trabajo, un clima social negativo, etc., pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, sobrecarga de trabajo, trabajo a turnos, condiciones laborales, violencia, falta de comunicación, otros factores sociales.

El estrés, el acoso, el malestar físico y psíquico que sufren algunos trabajadores dependen de la mala organización en el trabajo y no solo de problemas individuales, de personalidad, depresión, o circunstancias personas o familiares.

Según **Viteri, G. (2012)**, también las causas de estos riesgos son: *“Los ambientes poco agradables y los excesos de trabajo pueden provocar un daño psicológico que repercute en el ámbito social, llevando al aislamiento y depresión severa, llevando al empleado a alejarse del ambiente de grupo laboral”*.

2.5.3. Seguridad e Higiene Industrial

Se puede entender por Seguridad e higiene industrial al conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo.

Factores de riesgo:

- ✚ Condición ambiental peligrosa.
- ✚ Actos inseguros.
- ✚ Riesgo por incendio y explosión.
- ✚ Riesgo eléctrico

De acuerdo con los principios de seguridad e higiene industrial, talleres, fábricas, empresas, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar percances con su salud. Para el cumplimiento de las disposiciones de seguridad e higiene que rigen en las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los trabajadores y en general en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer todo tiempo de materiales indispensable que señalen los instructivos que se expidan para que se presenten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar desde luego, aviso a la autoridad de cada accidente que ocurra.

2.5.4. Gestión de Riesgos Laborales

2.5.4.1. Gestión de Riesgos:

Podemos decir que es un proceso continuo basado en el conocimiento, evaluación y manejo de los riesgos que mejora la toma de decisiones organizacionales. Siendo así todo proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto del alcance de los objetivos de la organización”.

2.5.4.2. Riesgo Concepto

Se denomina Riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que ostenta la potencialidad de causarle algún daño al trabajador, siendo así una combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias de éste. Para la identificación de los riesgos se efectúa a nivel del mecanismo de direccionamiento estratégico, identificando los factores internos o externos a la entidad, que ocasionen riesgos que afecten el logro de los objetivos.

Las etapas de la gestión de riesgos que encontramos son:

2.5.4.3. Etapas de la Gestión del Riesgo

- ✚ Identificación
- ✚ Análisis
- ✚ Valoración
- ✚ Manejo
- ✚ Monitoreo o seguimiento

El análisis del riesgo busca establecer la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, calificándolos y evaluándolos con el fin de obtener información para establecer el nivel de riesgo y las acciones que se van a implementar.

- a. Identificación.** La identificación consiste en enseñar el factor predisponente o relevante que está originando a que se suscite dicho evento u ocurrencia dentro de la organización o entidad de trabajo, la identificación consiste en realizar un estudio o análisis del puesto de trabajo y en general de la institución para identificar diferentes factores a los que está expuesto el colaborador.
- b. Análisis.** El análisis es buscar la causa principal que está ocasionando el riesgo identificando el rango de opciones para tratar los riesgos, evaluar esas opciones, preparar planes para tratamiento de los riesgos.
- c. Valoración** La valoración involucra comparar el nivel de riesgo en la institución anticipadamente detectado durante el proceso de análisis con criterios de riesgo establecidos previamente.
- d. Manejo** El manejo implica en primer lugar asumir a que se está expuesto en el lugar de trabajo y luego, cuán probable es que me ocurra un suceso, y si sucede que impacto o consecuencias puede tener en el trabajador y en la

institución, para dar una definitiva solución a los factores principales que aqueja a la institución y al individuo en su lugar de trabajo.

- e. **Monitoreo.** Al hablar de monitoreo hace referencia para asegurar que las decisiones se implementan en forma de controles y de la mejor manera en beneficio de la institución.

2.5.4.4. Causas Asociadas a los Riesgos

Las causas asociadas con los riesgos son los medios, las circunstancias y agentes generadores de riesgo, se entienden como todos los sujetos u objetos que tienen la capacidad de originar un riesgo.

2.5.4.5. Efectos Asociados a los Riesgos

Entre los efectos asociados a los riesgos podemos decir que lo constituyen las consecuencias de la ocurrencia del riesgo sobre los objetivos de la entidad; generalmente se dan sobre las personas o trabajadores y además sobre los bienes de la entidad o institución.

Enfermedades Profesionales

2.5.5. Salud Ocupacional

En concordancia con: **Seguridad y Salud en el Trabajador (SST), (2014)**, una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones de salud y seguridad en el trabajo es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención. El concepto “cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud” desarrollado en el Convenio N° 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los

niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar estas condiciones mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención. (pág. 18).

Al hablar de seguridad se puede decir que es cuidar la integridad física, mental del trabajador que las organizaciones se interesan más en la producción que verificar la salud de los trabajadores de la misma, nunca se han preocupado por la participación activa dinámica del colaborador haciéndole sentir parte de una familia no solo como un colaborador.

2.5.6. Higiene en el Trabajo

La higiene en el trabajo hace referencia a un conjunto de reglas y programaciones que buscan proteger la integridad mental y física de los trabajadores, vigilar los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza, entendemos por salud como un estado de bienestar físico, mental y psicológico, y no solo como la ausencia de males o enfermedades, la higiene laboral se encarga de prevenir las causas laborales a partir del estudio del ser humano y por otra parte de su ambiente laboral con su puesto de trabajo.

Con un carácter preventivo ya que tienen por objeto la salud y comodidad del trabajador en distintos ámbitos, evitando que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

El concepto de higiene en el trabajo es interdisciplinario debido a que engloba una serie de técnicas y especialidades necesarias para su desarrollo, de hecho su concepto actual es una técnica muy moderna. El derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Los datos que se tienen en la bibliografía internacional acerca de los antecedentes de la higiene en el trabajo nos mencionan varios autores que tuvieron

un primer acercamiento a las enfermedades características de algunas actividades del trabajo y también muy importante es el desarrollo del conocimiento.

Asumiendo objetivos como:

- ✚ Conservar la salud del personal que labora en la empresa.
- ✚ Incrementar la productividad mediante el control del ambiente laboral.
- ✚ Eliminar las causas que producen enfermedades en los trabajadores de la empresa.
- ✚ Prevenir la aparición de males y enfermedades en los trabajadores.
- ✚ Y reducir los efectos nocivos ocasionados por el trabajo en personas enfermas o que presentan discapacidades físicas.

2.5.7. Condición sub- estándar

Definiciones Básicas

2.5.7.1. Condición Insegura:

Se conoce como todos aquellos factores del medio ambiente de trabajo que pueden provocar un accidente a un trabajador.

2.5.7.2. Acto Inseguro:

Conductas de la persona que por acción u omisión conllevan a la violación de procedimientos, normas leyes, reglamentos o prácticas seguras establecidas y que pueden causar accidentes, de acuerdo con **SORPROTEC. (2008)**, los actos inseguros o actos sub-estándar *“son comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente y dependen de las personas”*.

Algunos actos inseguros son:

- ✚ Realizar una labor para lo que no se está autorizado.
- ✚ Trabajar en condiciones inseguras a velocidades excesivas.
- ✚ Ignorar las condiciones de peligro, no avisar de ellas.
- ✚ No usar los dispositivos de seguridad de las máquinas.
- ✚ Utilizar máquinas, equipos o herramientas defectuosas.
- ✚ No usar los equipos de protección personal establecidos.

Las condiciones inseguras son circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente y dependen del ambiente donde se desarrolla la tarea.

- ✚ Protecciones y resguardos inadecuados.
- ✚ Carencia de sistemas de alarma.
- ✚ Falta de orden y aseo.
- ✚ Escasez de espacio para trabajar.
- ✚ Almacenamiento Incorrecto.
- ✚ Niveles de ruido excesivo. ☹Iluminación inadecuada.
- ✚ Falta de señalización en zonas de peligro.
- ✚ Pisos en mal estado

2.5.8. Enfermedades Profesionales

En el cuadro de la prevención de riesgos laborales, se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores. Aunque tengamos en cuenta que la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, más bien forma parte de su naturaleza, no es menos cierto que en el trabajo nos colocamos en relación con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias Físicas y Psíquicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, con tensiones derivadas de una mala organización y ordenación del trabajo, etc. Para lograr una buena prevención lo que se busca es evitar la enfermedad y la muerte injustas, en el sentido de

evitables, de prematuras, y con estos adjetivos pueden calificarse la mayor parte de los daños derivados del trabajo, mejorando la salud y bienestar del trabajador.

En nuestras actividades laborales diarias, todos los trabajadores estamos expuestos a una condición de trabajo, y a unos factores de riesgo, que son susceptibles de producirnos daños para la salud a corto o a largo plazo, esto es lo que conocemos como Enfermedades Profesionales.

Según la Ley general de Seguridad Social (LGSS) Enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en:

- ✚ Las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe
- ✚ Provocada como consecuencia de la acción de elementos y sustancias que se indiquen en dicho cuadro para cada enfermedad profesional. (Art 116)

Se puede decir que la enfermedad profesional es todo daño o alteración a la salud que el trabajador sufre o adquiere como consecuencia directa o indirecta del ejercicio de sus labores y debido a la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

Según la (SST) **Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014)**, la OIT en el 2009 define de la siguiente forma las Enfermedades Profesionales: De acuerdo con el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, el término Enfermedad Profesional ***“designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral”***.

La recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, 1964 (núm. 121) señala que ***“Todo Miembro debería, en condiciones prescritas, considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones”***. (pág. 12)

La definición de la enfermedad profesional contiene por tanto dos elementos principales:

La relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y el hecho de que dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población.

Según: **Días, P. (2009)**, desde el punto de vista legal, la Ley General de la Seguridad Social define la enfermedad profesional como:

La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe específicamente al respecto, y que estén provocadas por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional

2.5.8.1. Diferencias entre Accidente y Enfermedad

Para tener claro lo que en realidad son las Enfermedades Profesionales vamos a clasificar de acuerdo al siguiente cuadro que demuestra factores que se toman en cuenta para su diferenciación.

Accidente Laboral

- ✚ Es provocado por un riesgo eminente dentro de la institución o entidad en el cual desempeña sus actividades laborales el trabajador o servidor.
- ✚ Generalmente se presenta de forma súbita, en un momento concreto fácilmente identificable.
- ✚ Las causas del accidente suelen ser externas, provocando lesión directa al organismo.
- ✚ Se manifiesta de una manera rápida y violenta, a veces de forma traumática.

- ✚ Es fácilmente identificable, debido a la mayor facilidad para encontrar la causa que lo provoca y en el momento en que se produce.
- ✚ Requiere un tratamiento médico de choque, bien mediante primeros auxilios o curas de urgencias, bien mediante tratamiento quirúrgico, en función de su gravedad.
- ✚ Casi siempre es imprevisible, si bien, depende en gran parte de la exposición a los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de que el accidente se produzca.

Enfermedad Profesional

- ✚ Se entiende por Enfermedad Profesional un estado de salud adquirido o contraída por un lapso de tiempo por no ser corregida y estar íntimamente relacionado a su lugar de trabajo.
- ✚ Normalmente es el resultado de un proceso lento y progresivo, siendo difícil determinar el momento exacto en que se inicia.
- ✚ Si bien las causas que la motivan del exterior, los agentes que la causan deben penetrar en el organismo, iniciándose el proceso patológico.
- ✚ No suele haber un desencadenante violento, sino que se manifiesta de forma progresiva mediante síntomas y deficiencias en el organismo.
- ✚ Es difícil de identificar, al ser un proceso lento y progresivo que, además, puede originar síntomas comunes con otras enfermedades que no tienen un origen profesional.
- ✚ Requiere un tratamiento médico adecuado para el proceso patológico concreto, que conlleva reconocimientos y análisis frecuentes.
- ✚ Su aparición puede preverse mediante reconocimientos y análisis médicos, siendo previsible su padecimiento. La exposición a determinadas sustancias o agentes y la realización de determinados trabajos pueden alertar de un posible padecimiento de la enfermedad.

2.5.8.2. Consecuencias

Como consecuencias producidas por los Factores Psicosociales tenemos alteraciones a la salud.

Alteración de la salud. Existen dos tipos de relaciones para la alteración de la salud

- a. Relación de causalidad entre el elemento enfermarte y la enfermedad.
- b. Relación de causalidad entre el trabajo y el elemento enfermarte.

Como se puede decir lo mencionado por **Maraboli, M. y Carasco, L. (2001)**, respecto a las enfermedades profesionales que desde épocas remotas han apareciendo procesos morbosos que afectan con frecuencia a los trabajadores que desempeñan ciertos trabajos u obras. Existe entre dichas actividades profesionales y el comienzo y desarrollo de algunas enfermedades que pasaron a constituir las enfermedades profesionales, apareciendo al mismo tiempo la necesidad de buscar una solución reparadora.

2.5.8.3. El Estrés

El Estrés Laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. También se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo que tiene que realizar el colaborador en la empresa como es: demandas, obligaciones, etc. y la baja recompensa como: sueldo, estima, etc.

Como menciona **Rivadeneira, C. Minici, A. y Dahab, J.** en su revista de Terapia Cognitivo Conductual publicada en el (2013), que la **OMS** (Organización Mundial de la Salud) lo define como el “*conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción*”. Filogenéticamente, en el estrés reside un recurso que nos mantiene alerta ante los cambios del ambiente que pueden suponer

un peligro para el individuo, anticipando las necesidades y los recursos necesarios para afrontarlos

Al hablar de concepto de estrés también se puede decir: Es una respuesta psicofísica que prepara al organismo a responder frente a un estímulo (interno o externo) de manera positiva (eutrés) o negativa (distrés), en donde interviene una mediación cognitiva del estresor (appraisal) y un tipo de afrontamiento característico de cada individuo (coping), en una determinada situación y tiempo, para adaptarse al cambio de su entorno

A. Clasificación del Estrés

El estrés está producido por diferentes estresores, ante los cuales el organismo reacciona; esta respuesta depende de la duración del estímulo, de la manera como el individuo lo acepte, afronte. Se clasifica en:

a. Según su Tipo

- ✚ **Estrés físico.** Son cambios que se producen en el ambiente o en la rutina diaria de las personas que no permiten el normal desempeño. Puede llegar a entorpecer el funcionamiento de los sentidos, circulación respiración o puede empeorar cualquier enfermedad que ya tenga.
- ✚ **Estrés psíquico.** Son las exigencias que realiza la persona por cumplir una tarea en un tiempo determinado, demandando mayores capacidades de lo normal, que lejos de mejorar el rendimiento de los trabajadores, elimina todo sentido de realización, auto superación.

b. Según sus Factores

- ✚ **Hipo estrés,** entendido como poco estrés
- ✚ **Híper estrés,** mucho estrés.

c. Según la Respuesta al Estrés

- ✚ **Distres.** Corresponde a un estrés negativo, en donde las demandas son grandes, prolongadas, superando las capacidades de resistencia y de adaptación del organismo; se libera energía, agudiza los sentidos, no responde en forma suficiente a los estresores o lo hace en forma exagerada frente a los acontecimientos negativos.
- ✚ **Eustres.** Es un estrés positivo, en el cual se estimula para mejorar, superarnos, los acontecimientos positivos nos preparan para enfrentar ciertos desafíos. Es el estrés de nivel tolerable, necesario para obtener un rendimiento físico y mental que nos permite ser productivos y creativos, esto ayuda a mantener niveles adecuados de respuesta en lo físico y mental, ayuda al funcionamiento del organismo y la adaptación al medio.

B. Grado de Estrés

- ✚ **Estrés agudo.** Es un estrés de poca duración, es decir, pasajero; aparece en forma súbita, fácil de identificar, pero muy fuerte, es como una especie de shock emocional.
- ✚ **Estrés crónico.** Se trata de un estrés fuerte o débil que se prolonga demasiado o que nunca se deja de tener. Produce enfermedades de carácter permanente.

C. Estresores

Son eventos que producen efectos psicológicos, pueden traer consecuencias corporales y conductuales; sin embargo, hay que tomar en cuenta que una misma situación puede provocar en una persona estrés, en otra no puede producir nada; todo depende de la manera como se lo maneje.

Los principales factores causantes del estrés son:

- ✚ **Factores medioambientales:** Soportar factores agresivos derivados del medio de trabajo, como la temperatura, el ruido, las vibraciones u otros agentes químicos, biológicos etc.
- ✚ **Factores psicológicos:** Sobrecarga de trabajo, falta de definición de funciones, sensación de incapacidad para el desempeño de tareas, incomodidad en el puesto de trabajo, etc.
- ✚ **Factores personales:** Inseguridad, incapacidad, frustración, sensación de culpabilidad, exceso de responsabilidad, falta de capacidad o de formación, falta de adaptación al puesto de trabajo, etc.

D. Fisiopatología del Estrés

Según **Sarason, I. y Sarason, B. (2006)**, resumiendo en las (págs. 156 - 181) encontramos que: *“una persona que enfrenta a varias situaciones estresantes al mismo tiempo requiere de su organismo mayor demanda, esfuerzo originado respuestas fisiológicas y psicológicas que provocan problemas en la salud”*.

Se puede decir del estrés que es la reacción mental o física del ser humano que realiza para adaptarse a las presiones externas o internas; los conflictos, tensiones son necesarios pues ayudan a mantenerse en alerta y preparan al organismo para una respuesta rápida.

Si la situación estresante se prolonga en el individuo, ya sea por causa de situaciones externas o problemas internos se pueden originar enfermedades psicosomáticas, que son producto de la angustia, frustraciones, ansiedad, dentro de ellas tenemos eczemas alérgicos, acné, dolor de espalda, cabeza, cuello, calambres, dolores reumáticos, asma, trastornos cardiovasculares, taquicardia, pérdida del apetito, náuseas, debilidad, cansancio.

El estímulo nocivo produce el aumento transitorio del azúcar en la sangre seguidamente se produce un descenso, esto disminuye la resistencia del cuerpo el sistema autónomo actúa con el parasimpático y simpático acelerando o retardando las diferentes actividades, en este proceso el sistema inmunitario se ve afectado por la disminución de leucocitos especialmente de células T quedando el organismo susceptible a cualquier enfermedad.

Los Estresores, estimulan Impulsos Nerviosos a través de los nervios simpáticos, llegando a la medula suprarrenal que produce adrenalina y noradrenalina causando efectos viscerales como:

- ✚ Aumento de la frecuencia Cardíaca
- ✚ Construcción de vasos sanguíneos cutáneos
- ✚ Dilatación de vasos sanguíneos, corazón cerebro y músculos
- ✚ Conversión glucógeno hepático en glucosa
- ✚ Sudoración
- ✚ Dilatación de vías aéreas
- ✚ Disminuye la actividad digestiva
- ✚ Retención de agua
- ✚ Elevación de la presión arterial

Además los estresores estimulan los procesos hormonales como:

A la CRH (hormona liberadora de corticotropina) que es la encargada de activar la secreción hipofisiaria de ACTH (hormona adrenocorticotropa) que va estimular la presencia de calcio, a cual circula y se une de forma específica a receptores con alta afinidad en la superficie de corteza suprarrenal para estimular la síntesis y secreción de cortisol, que luego se produce: Lipólisis, glucogénesis, catabolismo, sensibilidad de vasos sanguíneos.

También los estresores afectan a la producción excesiva de ATP (Adenosín Trifosfato). Mediante la TRH (hormona liberadora de tirotropina) que en definitiva, determina el incremento del calcio citoplasmático libre, lo que participa en la secreción de TSH. (Hormona tirotropina) esta hormona produce unos efectos específicos sobre la glándula tiroides, como el aumento de la proteína tiroglobulina (proteína yodada que proporciona los aminoácidos para la síntesis de las hormonas tiroideas T3 y T4), lo que hace que se libere tiroxina y triyodotironina a la sangre denerando que se use una en gran exceso la glucosa para generar ATP. La respuesta del organismo frente al estrés influye en el sistema inmunitario.

2.5.8.4. Burnout

También llamado “Estar Quemado”. Fase avanzada del estrés profesional, se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario, resultado del agotamiento físico o mental por falta de dominio emocional e incapacidad de relacionarse con los que conforman su vida laboral.

Se ha conceptualizado como un agotamiento físico y mental, y se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Se da específicamente en aquellas profesiones que mantienen un contacto directo y constante con personas que son beneficiarias del propio trabajo.

Stansfeld, (2010), señala que: el Burnout o síndrome de “estar quemado” es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Se ha conceptualizado como una experiencia de estrés individual embebida en un contexto de relaciones sociales complejas y que abarca el concepto que la persona tiene de sí misma y de los demás. Como tal, ha sido objeto de una atención especial en las profesiones relacionadas con la prestación de servicios.

1º. Prevención

🚦 Intervención Personal

Se puede intervenir mediante: Técnicas de afrontamiento del estrés, Técnicas de autocontrol, Ensayo conductual, Entrenamiento asertivo.

🚦 Intervención Social.

Socialmente se interviene mediante: Capacitación permanente, Mejora de recursos Instrumentales, Incremento de la competencia psicosocial del profesional, Potencial soporte social.

2.5.8.5. El Mobbing

La palabra “mob” (del latín “mobile vulgus”) ha se traduce como multitud, turba, muchedumbre y “to mob” (del ingles) como acosar, atropellar, atacar en masa a alguien.

EL MOBBING. *Es un tipo de violencia laboral que es ejercida por personas sin distinción de genero sobre hombres y mujeres en formas sistemática y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las victimas dando origen a una serie de trastornos psicológicos.* Riquelme, A. (2006), en la pág. 39

Tipos de Mobbing o Acoso Psicológico.

En las organizaciones, el Mobbing o Acoso Psicológico puede afectar indistintamente a cualquier nivel jerárquico de ella, y a hombres o mujeres, manifestándose de tres formas:

- 🚦 **Ascendente:** donde una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Esto ocurre en forma general cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no

son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad dentro de este tipo, es aquella en que un funcionario o trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección.

✚ **Horizontal:** en esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo ó por un grupo en contra de otro trabajador. En este último caso, se sabe que un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo ó al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.

✚ **Descendente:** esta modalidad es la más habitual, donde la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.

Fases del Mobbing o Acoso Psicológico

✚ **Fase de conflicto o de incidentes críticos.** La víctima comienza a ser criticada y perseguida por la forma de hacer su trabajo y se utilizan por parte del acosador todo tipo de incidentes, tretas, calumnias y vejaciones, tanto personales como profesionales.

✚ **Fase de Acoso y estigmatización.** La víctima comienza a quedar excluida en lo personal y apartada en lo social, y en lo profesional se la asignan tareas insignificantes o humillantes. Se consolida el conflicto convirtiéndose en una campaña de hostigamiento.

- ✚ **Fase de intervención de la Dirección de la empresa.** Tras un tiempo a veces interminable, la dirección toma cartas en el asunto. Las medidas suelen consistir en rotaciones de puestos, cambios de departamento, intentos de arreglos amistosos, o bien directamente el despido. Los compañeros de la víctima, en un principio, se solidarizan con ella, tras pasar la barrera de esta fase, la abandonan a su suerte.

- ✚ **Fase de solicitud de ayuda y diagnóstico.** Si no se solicita ayuda externa, la “víctima” no puede resolver el problema. Sencillamente está desbordada. De no solucionarse esta fase satisfactoriamente, comienzan los efectos indeseables, perjudicando la salud de la víctima. Se puede acudir a denunciar a los organismos autonómicos o a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad laboral o a los Tribunales.

- ✚ **Fase de salida de la empresa o traslado de Administración.** Nos habla acerca del objetivo que tiene el acoso laboral que es el abandono del puesto de trabajo por parte del trabajador.

2.5.8.6. Patologías

- ✚ **Trastornos Cardiovasculares.** Hipertensión, Hipotensión, Arritmias.

- ✚ **Trastornos Musculo-esqueléticos.** Temblores, Tics, Contractura muscular.

- ✚ **Trastornos Respiratorios.** Asma, Hiperventilación, Sensación de ahogo.

- ✚ **Trastornos Gastrointestinales.** Úlcera Péptica, Dispepsia, Colón Irritable, Hiperacidez Gástrica, Trastorno en la Motilidad Intestinal, estreñimiento, diarrea.

- ✚ **Trastornos Endocrinos.** Hipoglucemia, Hipertiroidismo, Hipotiroidismo.

- ✚ **Trastornos Dermatológicos.** Sensación de picor en la piel, Sudoración Excesiva, Dermatitis, Alopecia.
- ✚ **Trastornos Mentales y del Comportamiento.** Trastornos del Sueño, Drogodependencia, Trastornos de la Personalidad, Trastorno Obsesivo Compulsivo, Trastornos de la Sexualidad, Dolor Crónico, Cefalea, Trastornos de Ansiedad, Trastornos Depresivos.
- ✚ **Reacciones Inmunitarias.** Se trata de una respuesta general de alarma, una llamada a la activación o alerta general, que afecta a todas las reacciones fisiológicas, entre ellas las del sistema músculo-esquelético, el sistema vegetativo (sistema autónomo), el sistema endocrino y el sistema inmunitario.

2.6. Hipótesis

Ho: Los Riesgos Psicosociales **NO** influyen en las Enfermedades Profesionales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate.

Hi: Los Riesgos Psicosociales **SI** influyen en las Enfermedades Profesionales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate.

2.7. Señalamiento de Variables de la Hipótesis

✚ **Variable Independiente**
Los Riesgos Psicosociales

✚ **Variable Dependiente**
Enfermedades Profesionales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación se enmarcó en un estudio que englobó los enfoques: cualitativo, cuantitativo.

Enfoque cualitativo: Se realizó un análisis, explicación de las causas del problema, las condiciones en que se producen y la relación que existe entre la variable independiente: Riesgos Psicosociales y la variable dependiente: Enfermedades Profesionales.

Enfoque Cuantitativo ya que consiste en plantear un problema de estudio delimitado y concreto, donde se elaboran hipótesis que se someten a pruebas mediante el empleo de diseños de investigación apropiados, usando la recolección de datos para su aprobación, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

3.2. Modalidad Básica de la Investigación

Para desarrollar, sustentar y profundizar el presente estudio de investigación se acudió a las siguientes fuentes de información:

3.2.1. Investigación de Campo

Se trabajara con la modalidad de campo porque se estará en contacto directo con los involucrados en el problema en cuanto se efectuaran visitas a las instalaciones donde desarrollan las actividades y se producen los hechos para interactuar y

recabar información suficiente para conocer la realidad de la municipalidad y conocer el problema u objeto de estudio de una realidad o contexto determinado.

3.2.2. Investigación Documental y Bibliográfica

La investigación asume esta modalidad porque permite la recolección de datos a fuentes de información secundaria, conceptos teóricos para la fundamentación científica del estudio para conocer las definiciones de las variables, sus características en base al análisis de varios autores, en libros, revistas especializadas, publicaciones, módulos, manuales, internet, páginas web, tesis, estudios similares que tratan sobre la capacitación, y el desarrollo de competencias a través de documentos válidos y confiables.

3.3. Niveles de Investigación

3.3.1. Exploratoria

Porque ayudó a comprender el problema, buscó las causas de los Riesgos Psicosociales en el desarrollo de Enfermedades Profesionales y cada una de las variables desde la perspectiva de sus autores y escritores en relación al tema planteado.

3.3.2. Descriptiva

El propósito de esta investigación es describir situaciones y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinados fenómenos, elementos y estructuras que pueden ser consideradas aisladamente y cuya descripción está procesada de manera ordenada y sistemática. Además permite la descripción, análisis e interpretación de las condiciones existentes en el momento de establecer comparaciones y puede intentar descubrir relaciones causa-efecto entre las variables.

3.3.3. Correlacional

Es correlacional ya que tiene como propósito medir el grado de incidencia entre las variables que se manejan en el problema, de tal modo que podamos relacionar la variable independiente que se refiere a los Riesgos Psicosociales y la variable dependiente que es las Enfermedades Profesionales, con el fin de evaluar la variaciones de comportamiento, determinando la causa, efecto y conceptualizando con la teoría disponible, mediante métodos estadísticos que nos permitirán analizar y procesar la información y obtener resultados, para luego proponer alternativas de solución que permita mejorar la situación actual en municipalidad.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población de la presente investigación está conformada por 83 personas que están directamente involucrados con las Enfermedades Profesionales de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate, y ayudará a identificar la influencia que tiene los Riesgos Psicosociales con las Enfermedades Profesionales.

Tabla N° 1: Empleados del GAD Patate

NIVELES	HOMBRES	DISCAPACITADO	MUJERES	TOTAL
Nivel Ejecutivo	1	-	-	1
Nivel Legislativo	3	-	1	4
Nivel de Asesor	11	-	3	14
Nivel de Apoyo	5	-	10	15
Nivel Operativo	42	2	5	49
TOTAL	62	2	19	83

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: GAD Patate

3.5.Operacionalización de Variables

Cuadro N° 1: Variable independiente Riesgos Psicosociales

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Las interacciones entre el contenido , la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia. (UGT, 2015)	Contenido	Poca tarea Demasiada tarea	Después de su jornada laboral ¿usted experimenta cambios conductuales, sociales y/o fisiológicos?	Encuesta /cuestionario
	Trabajo	Cargo Puesto	¿El trabajo que usted realiza en esta institución, debe ser ejecutado minuciosamente para no cometer errores?	
	Funciones	Jornada Labor	¿Después de su jornada laboral al sentirse agotado, considera que usted sufre de estrés?	

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Cuadro N° 2: Variable Dependiente Enfermedades Profesionales

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	INSTRUMENTOS
<p>Es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo o ambiente que desempeña el trabajador o del oficio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional. (Blandón, 2004)</p>	Deterioro	Envejecimiento	¿Usted se siente cansado cuando se levanta por las mañanas y sabe que tiene que enfrentarse a otro día de trabajo?	Encuesta /cuestionario
	Salud	Físico Mental	¿Al finalizar su jornada laboral se han presentado manifestaciones de cansancio físico y/o mental tales como dolores de cabeza, tensión muscular, mareos, cansancio visual que sobrepasan su límite normal?	
	Ambiente	Social	¿Su reacción ante una situación laboral adversa ha sido con sobresalto o de manera súbita?	

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: GAD Patate

3.6. Recolección de la Información

Como menciona: **Herrera, L. Medina, A. y Naranjo, G. (2004)**, para el análisis del problema se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de estudio:

3.6.1. Técnicas e Instrumentos

La encuesta con el instrumento cuestionario estructurado, fue utilizada como técnica de recolección de la información respondiendo los informantes por escrito a preguntas cerradas que enfocándose en hechos o aspectos relacionados con las enfermedades Profesionales causadas por los Riesgos Psicosociales para prevenir este tipo de enfermedades causadas por estos riesgos.

Encuesta:

La encuesta permitió analizar las causales del problema y tener un análisis de la situación actual de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, y como fue la detección de estas necesidades, por parte del personal de Talento Humano, estableciendo si se logró el desarrollo de las competencias, en base a la información estadística recogida.

3.6.2. Instrumento

Se utilizaron preguntas cerradas con varias opciones, donde se podrá seleccionar la respuesta correcta.

Los datos se recolectaron a través de la técnica de encuesta mediante la aplicación de cuestionarios debidamente validados.

Cuadro N° 3: Recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	<p>Para alcanzar objetivos: Investigar la influencia de los Riesgo Psicosocial en las Enfermedades Profesionales de los trabajadores del GAD Patate.</p> <p>Establecer las principales Enfermedades Profesionales originadas por los Riesgo Psicosociales existentes en trabajadores del GAD Patate.</p> <p>Evaluar el grado de afección que se encuentran los trabajadores del GAD Patate originados por los Riesgos Psicosociales.</p> <p>Plantear una alternativa de solución para prevenir los Riesgo Psicosocial en los trabajadores del GAD Patate.</p>
2. ¿De qué Persona u objetivo?	Ochenta y tres trabajadores del GAD Patate
3. ¿Sobre qué aspectos?	Riesgos Psicosociales, Enfermedades Profesionales (Tarea, jornada laboral y estado Físico y Mental)
4. ¿Quién? ¿quiénes?	Investigador: Luis Alejandro Morales Perrazo
5. ¿A Quiénes?	Ochenta y tres trabajadores del GAD Patate
6. ¿Cuándo?	Abril – Diciembre 2015
7. ¿Lugar de recolección de datos?	Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón San Cristóbal de Patate
8. ¿Cuántas veces?	Una sola vez
9. ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
10. ¿Con qué?	Cuestionario

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: (Herrera, Medina y Naranjo, 2004, pág. 114)

3.7. Procesamiento de la Información

Se siguió el siguiente proceso:

- ✚ Diseño de la guía de encuesta con preguntas cerradas para jefes departamentales y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Patate.
- ✚ Realización de la encuesta y ficha de observación con preguntas cerradas a jefes departamentales y los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Patate.
- ✚ Depuración de la información mediante una revisión de los datos bibliográficos y preguntas de encuesta para su análisis
- ✚ Tabulación de resultados de la encuesta
- ✚ Inclusión de datos
- ✚ Graficación de resultados con pasteles
- ✚ Análisis de los porcentajes e interpretación según la realidad observadas
- ✚ Comprobación de la hipótesis mediante Chi - Cuadrado
- ✚ Se definirán las conclusiones y recomendaciones finales en base objetivos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los 83 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”. (ANEXO 3)

En este capítulo consta el análisis e interpretación de resultados, verificación de la Hipótesis y los mecanismos importantes para el procesamiento de datos ya tabulados, a través de la encuesta aplicada a trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate, Provincia de Tungurahua, en primer lugar se procedió a la codificación de los resultados, para luego tabularlos, mediante la aplicación de Estadística Descriptiva, como medio principal de los datos obtenidos, para convertirlos a porcentajes, mediante una síntesis de análisis e interpretación de resultados.

Para realizar este capítulo la técnica para la recolección de información que se empleará es la encuesta que fue realizada en su lugar de trabajo personalmente a toda la población que labora en esta institución como es el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate.

De esta técnica utilizada como es la encuesta, además para los procedimientos Estadísticos aplicados para el capítulo cuatro que en este caso es el análisis e interpretación de resultados, es la prueba del Chi – Cuadrado, que se convierten en los parámetros para la verificación de la Hipótesis.

Pregunta N° 1: ¿Cuándo usted ingresó a esta institución le informaron de los Riesgos Psicosociales que usted está expuesto en su lugar de trabajo?

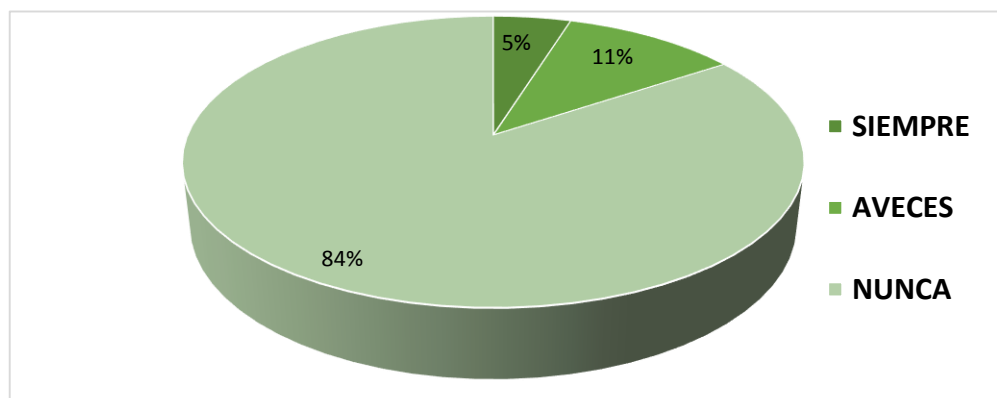
Tabla N° 2: Resultados Pregunta N° 1.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	5%
A VECES	9	11%
NUNCA	70	84%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 5: Porcentualización Pregunta N° 1



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: De un total de 83 colaboradores encuestados del GAD Patate, 4 personas se identificaron con la opción de respuesta correspondiente a “SIEMPRE”, lo cual representa el 5% del total, por otra parte, 9 personas contestaron con la opción “A VECES” dando un valor de 11%, mientras que el 84%, lo cual corresponde a 70 encuestados tomaron la opción “NUNCA, dándonos así un porcentaje de 100%.

Interpretación: Con estos resultados se evidencia a la mayoría de los trabajadores desconocen sobre los Riesgos Psicosociales a los cuales están expuestos en su lugar de trabajo, exponiéndose a la posibilidad de estar más relacionado con este riesgo y más propensos a contraer enfermedades profesionales.

Pregunta N° 2: ¿En esta institución les han dictado charlas o capacitaciones sobre Riesgos Psicosociales?

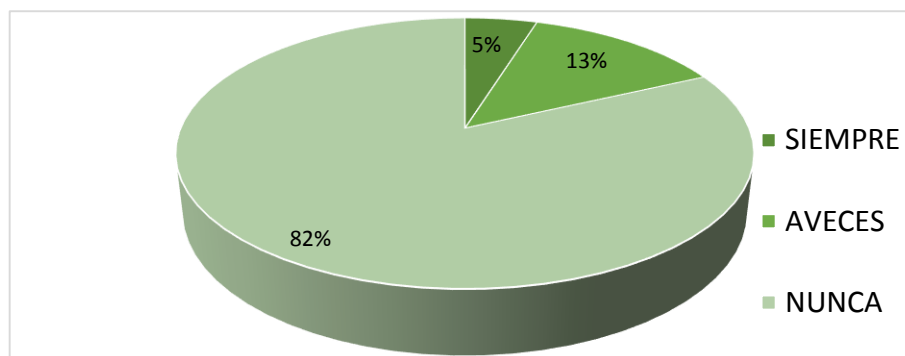
Tabla N° 3: Resultados Pregunta N° 2

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	5%
A VECES	11	13%
NUNCA	68	82%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 6: Porcentualización Pregunta N° 2



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: Se puede evidenciar que 4 colaboradores que representan el 5% de las personas encuestadas respondieron con la opción “SIEMPRE”, mientras que 11 personas correspondientes al 13% se inclinaron por la opción “A VECES” y por último, 68 empleados que alcanza un porcentaje de 82%, manifiestan su interés por la opción “NUNCA” les han dictado charlas o capacitaciones sobre Riesgos Psicosociales

Interpretación: La mayoría de trabajadores encuestados manifiestan que nunca han recibido charlas o capacitaciones sobre Riesgos Psicosociales en la Municipalidad del Cantón Patate, existiéndose un desconocimiento del tema: de sus causas, de sus efectos y de su prevención.

Pregunta N° 3: Después de su jornada laboral ¿usted experimenta cambios conductuales, sociales y/o fisiológicos?

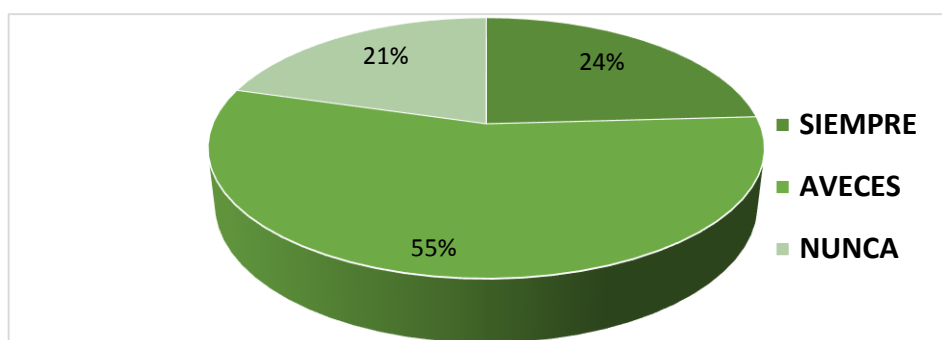
Tabla N° 4: Resultados Pregunta N° 3.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	20	24%
A VECES	46	55%
NUNCA	17	21%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 7: Porcentualización Pregunta N° 3



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: De un total de 83 trabajadores, 20 afirman con la opción “SIEMPRE” que representa el 24%, mientras que 46 trabajadores optaron por la elección de la respuesta “A VECES” el cual simbolizan un 55% y por último 17 personas afirman la respuesta “NUNCA” experimentan cambios conductuales, sociales y/o fisiológicos después de su trabajo lo que representaría un 21%. De un total del 100%

Interpretación: La mayor parte de los trabajadores encuestados a veces experimentan cambios conductuales, sociales y/o fisiológicos después de su jornada laboral, lo que puede repercutir en su estado anímico y relación interpersonal en su trabajo u en sus hogares, el otro porcentaje no experimenta ningún cambio luego de su trabajo.

Pregunta N° 4: ¿El trabajo que usted realiza en esta institución, debe ser ejecutado minuciosamente para no cometer errores?

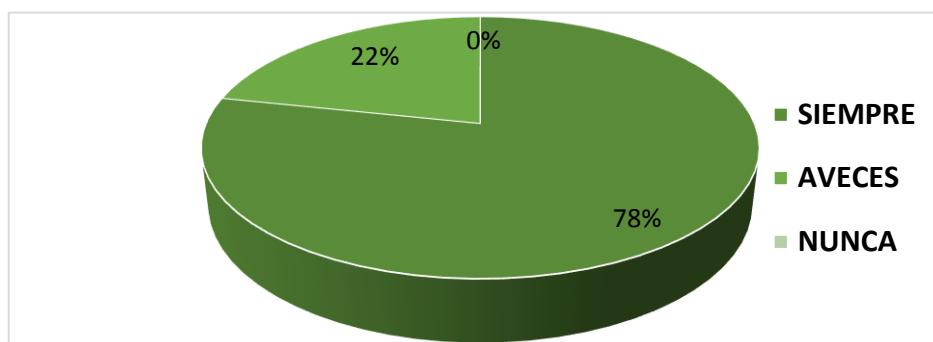
Tabla N° 5: Resultados Pregunta N° 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	65	78%
A VECES	18	22%
NUNCA	0	0%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 8: Porcentualización Pregunta N° 4



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: De las 83 personas encuestadas se puede analizar que: 65 personas que representa el 78% se identificaron con la opción de respuesta correspondiente a “SIEMPRE”, mientras tanto que 18 personas que representan un 22% optaron por la opción de respuesta “A VECES”. Dándonos así un porcentaje de 100%.

Interpretación: La gran mayoría de los trabajadores que labora en la municipalidad afirma que su trabajo lo realizan minuciosamente para no cometer ninguna clase de error, puesto que esto genera en los trabajadores, tensión, y preocupación para no cometer ningunos errores en sus tareas que lo realizan diariamente.

Pregunta N° 5: ¿Después de su jornada laboral al sentirse agotado, considera que usted sufre de estrés?

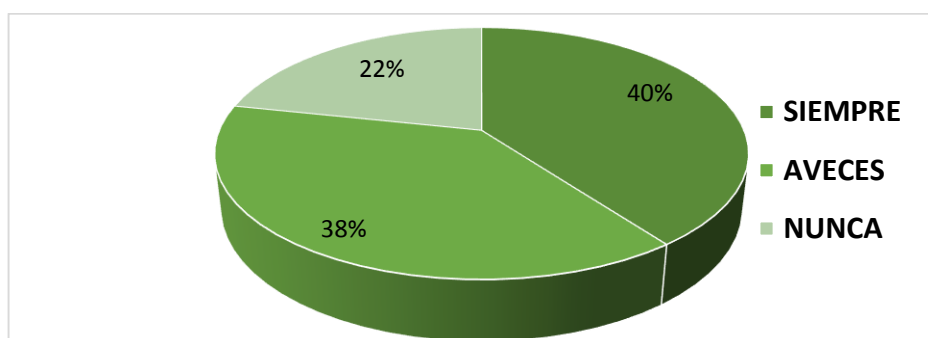
Tabla N° 6: Resultados Pregunta N° 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	33	40%
A VECES	32	38%
NUNCA	18	22%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 9: Porcentualización Pregunta N° 5



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: En el gráfico se observa que 33 trabajadores un total de 40% manifiesta que SIEMPRE que finalizan su jornada laboral al sentirse agotado considera que sufre de estrés, en tanto que 32 personas un 38% afirma que A VECES y 18 personas un 22% considera que NUNCA después de su jornada laboral al sentirse agotado, no sufre de estrés.

Interpretación: La mayor parte de los colaboradores manifiestan que después de su jornada laboral al sentirse agotado, consideran que siempre sufren de estrés y por ende se sienten cansados agotados por falta de métodos preventivos como: la realización de pausas activas, descansos, o métodos de relajación en el trabajo mientras que en un escaso porcentaje no presenta esta patología.

Pregunta N° 6: ¿Al finalizar su jornada laboral se han presentado manifestaciones de cansancio físico y/o mental tales como dolores de cabeza, tensión muscular, mareos, cansancio visual que sobrepasan su límite normal?

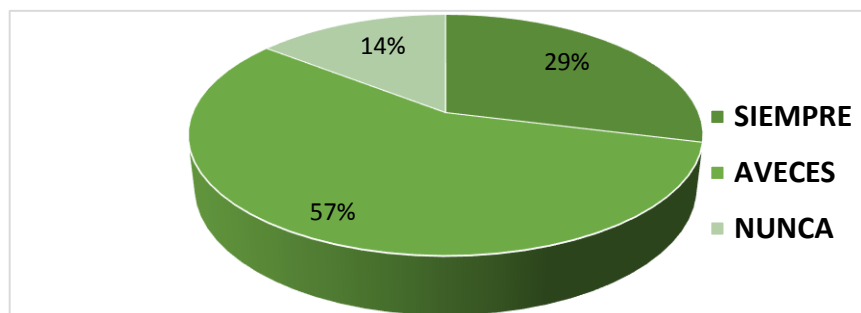
Tabla N° 7: Resultados pregunta N° 6.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	24	29%
A VECES	47	57%
NUNCA	12	14%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 10: Porcentualización Pregunta N° 6



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: De 83 trabajadores, 24 personas que representa el 29% consideraron en la opción “SIEMPRE” al finalizar su jornada se han presentado manifestaciones de cansancio físico y/o mientras que 47 personas afirman con la respuesta “VECES” dándonos un porcentaje de 57% y 12 personas que representa un 14% respondieron con la elección “NUNCA” así completando el 100% del porcentaje.

Interpretación: La mayor parte de trabajadores del GAD. Patate supieron manifestar que al finalizar su jornada laboral se les han presentado manifestaciones de cansancio físico y/o mental tales como dolores de cabeza, tensión muscular, mareos, cansancio visual que sobrepasa su límite normal, siendo esto las causas primordiales a no cumplir sus objetivos y adquirir estas enfermedades.

Pregunta N° 7: ¿Se ha presentado dificultad para conciliar o mantener el sueño en las noches?

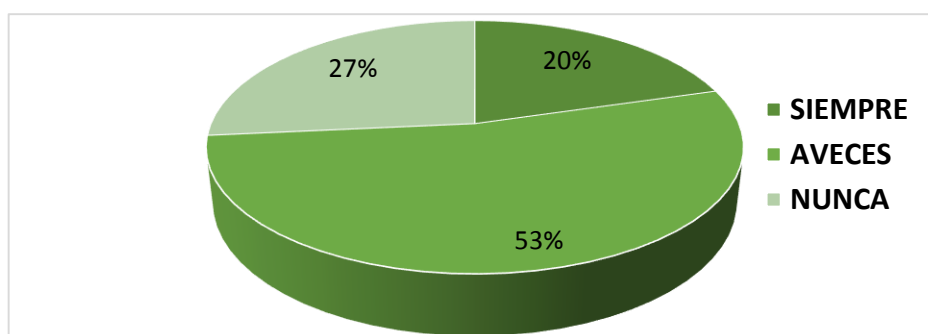
Tabla N° 8: Resultados Pregunta N° 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	20%
A VECES	44	53%
NUNCA	22	27%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 11: Porcentualización Pregunta N° 7



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: Se puede evidenciar que 17 personas que esto representa el 20% afirman con la opción de respuesta de “SIEMPRE”, mientras que 44 personas que representan un 53% se inclinaron por la opción de respuesta “A VECES”, y por último 22 empleados que alcanzan un 27% de encuestados muestran su interés en la opción “NUNCA”.

Interpretación: La mayor parte de trabajadores de la municipalidad manifiestan que a veces se les ha presentado dificultad para conciliar o mantener el sueño en las noches, lo que repercute en su vida diaria al no tener un buen descanso nocturno esta situación es desfavorable para su salud, mientras el otro porcentaje que no se les presenta esta patología por el trabajo que realiza.

Pregunta N° 8: ¿Usted se siente cansado cuando se levanta por las mañanas y sabe que tiene que enfrentarse a otro día de trabajo?

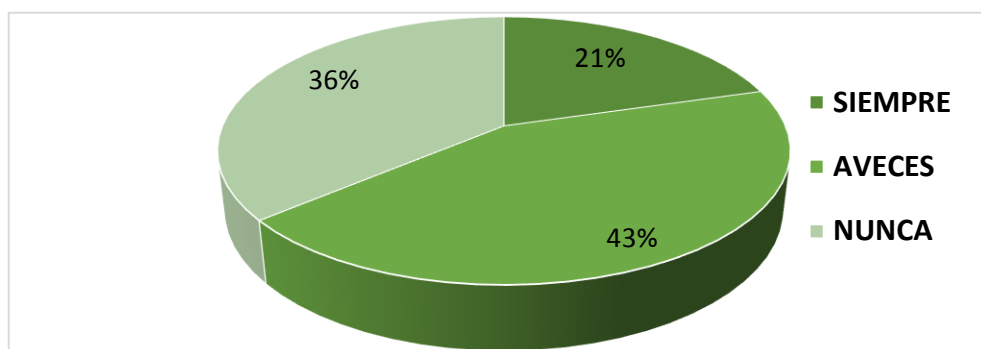
Tabla N° 9: Resultados Pregunta N° 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	21%
A VECES	36	43%
NUNCA	30	36%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 12: Porcentualización Pregunta N° 8



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: Como podemos observar en la siguiente pregunta que el 21% de los colaboradores entrevistados siendo el total de 17 trabajadores manifiesta con la opción de respuesta “SIEMPRE”, un 43% que sería 36 personas afirman con la opción de respuesta “A VECES” y en un 36% que serían 30 personas optaron por la opción “NUNCA”

Interpretación: La mayor parte de trabajadores afirman que, a veces se sienten cansados cuando se levantan por la mañana y saben que tienen que enfrentarse a otro día de trabajo, esto causa que la persona no tenga el ánimo suficiente para realizar sus tareas y cumplir sus objetivos propuestos, generando en el trabajador insatisfacción laboral.

Pregunta N° 9: ¿Tiene usted dificultad para concentrarse en sus labores diarias?

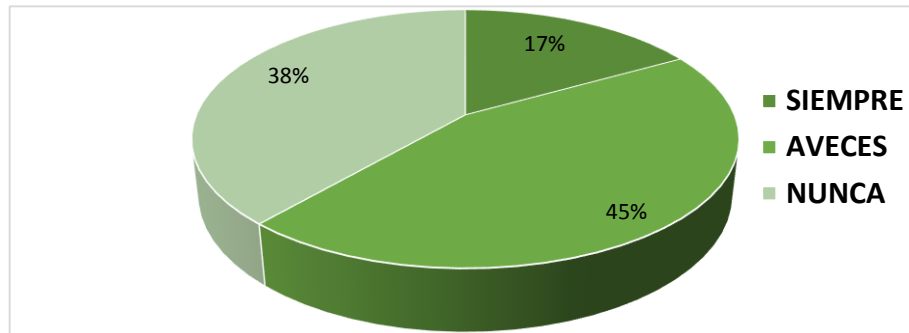
Tabla N° 10: Resultados Pregunta N° 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	17%
A VECES	37	45%
NUNCA	32	38%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 13: Porcentualización Pregunta N° 9



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: De 83 trabajadores encuestados en el GAD Municipal Patate, 14 trabajadores afirman con la elección de respuesta “SIEMPRE” que representan un 17%, mientras que 37 trabajadores afirman con la opción de respuesta que es “A VECES” que representa el 45% y 32 personas afirman con la opción “NUNCA” que representa un 38%. De un total que es el 100%.

Interpretación: La mayoría de trabajadores del GAD Municipal Patate, afirman que a veces tienen dificultad para concentrarse en sus labores diarias, que recaen en su conducta y su estado anímico en la institución al no poder concluir sus tareas y cumplir sus metas establecidas, siendo así este uno de los problemas a ser tomado en cuenta para el estudio de Riesgos Psicosociales.

Pregunta N° 10: ¿Su reacción ante una situación laboral adversa ha sido con sobresalto o de manera súbita?

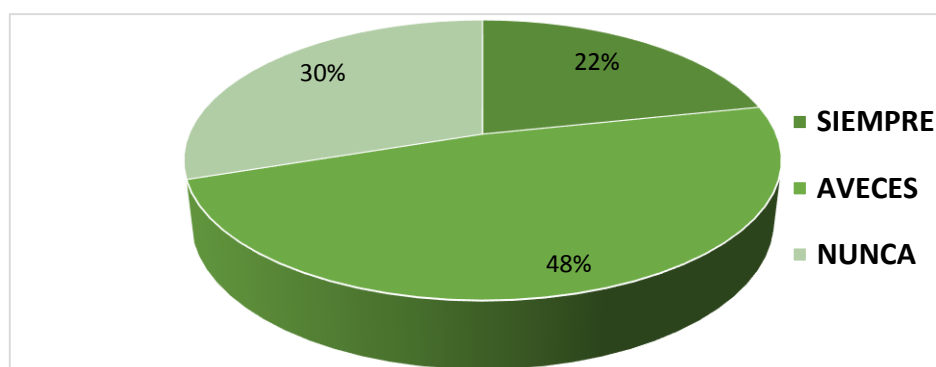
Tabla N° 11: Resultados Pregunta N° 10

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	22%
A VECES	40	48%
NUNCA	25	30%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 14: Porcentualización Pregunta N° 10



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: Se puede evidenciar que 18 colaboradores que representan el 22% de las personas encuestadas respondieron con la opción “SIEMPRE”, mientras que 40 personas correspondientes al 48% se inclinaron por la opción “A VECES” y por último, 25 empleados que alcanza un porcentaje de 30%, manifiestan su interés por la opción “NUNCA”

Interpretación: La mayoría de trabajadores afirmaron que a veces: ante una situación laboral adversa ha sido con sobresalto o de manera súbita, lo que implica que puede existir riñas entre compañeros por falta de un control personal, otro porcentaje se mantiene que tiene control ante problemas que se suscitan.

Pregunta N° 11: ¿Considera usted que los Riesgos Psicosociales inciden en el desarrollo de Enfermedades Profesionales al personal de la Institución?

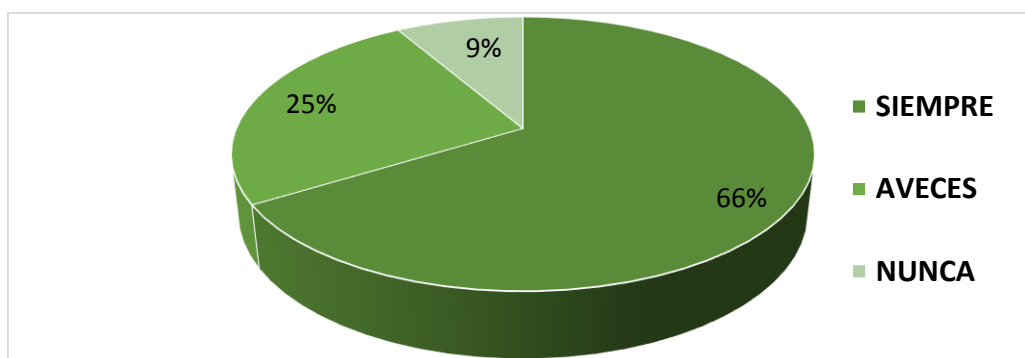
Tabla N° 12: Resultados Pregunta N° 11.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	55	66%
A VECES	21	25%
NUNCA	7	9%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 15: Porcentualización Pregunta N° 11



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: En la Pregunta N° 11 que menciona: ¿Considera usted que los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades profesionales al personal de la Institución? Podemos analizar que: la mayor parte de trabajadores un 66% afirma que SIEMPRE, un 25% afirman que A VECES y tan solo un 9% firma que NUNCA consideran que los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades profesionales al personal de la Institución.

Interpretación: La mayoría de trabajadores afirman que siempre los Riesgos Psicosociales inciden en el desarrollo de Enfermedades Profesionales al personal de la Institución, lo que resulta que los trabajadores estén frente a una situación desfavorable en su trabajo.

Pregunta N° 12: ¿Considera que se debe combatir los Riesgos Psicosociales en la Institución, a fin de evitar Enfermedades Profesionales en los trabajadores?

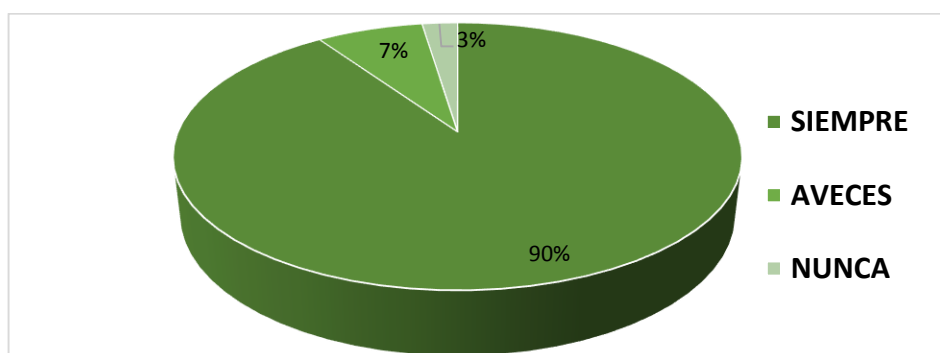
Tabla N° 13: Resultados Pregunta N° 12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	75	90%
A VECES	6	7%
NUNCA	2	3%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 16: Porcentualización pregunta N° 12



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: En la pregunta 12 se puede analizar que: 75 personas que nos representa el 90% afirman la opción de respuesta “SIEMPRE” se debe combatir los riesgos psicosociales en la Institución, a fin de evitar Enfermedades Profesionales en los trabajadores, mientras que 6 personas encuestadas afirman con la opción “A VECES” dándonos un porcentaje de 7%, y 2 personas que afirman con la elección de respuesta “NUNCA”, la misma que es un 3%.

Interpretación: La mayoría de trabajadores afirma que siempre se debe combatir los Riesgos Psicosociales en la Institución, a fin de evitar Enfermedades Profesionales en los trabajadores, ya que esto mejorara su rendimiento y el cumplimiento de metas y se evitara el ausentismo en los trabajadores.

Pregunta N° 13: ¿Considera usted que la creación de un manual para la Institución, disminuiría la aparición de Enfermedades Profesionales ocasionadas por los Riesgos Psicosociales?

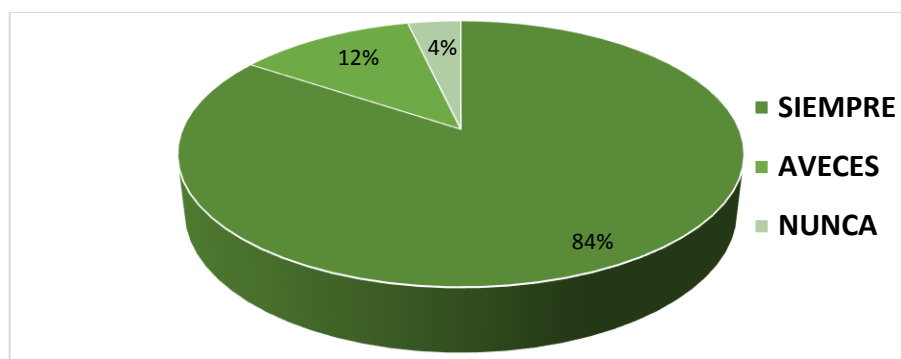
Tabla N° 14: Resultados Pregunta N° 13

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	70	84%
AVECES	10	12%
NUNCA	3	4%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 17: Porcentualización Pregunta N° 13



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos de un total de 83 colaboradores encuestados del GAD Patate, 70 personas se identificaron con la opción de respuesta correspondiente a “SIEMPRE”, lo cual representa el 84% del total, por otra parte, 10 personas contestaron con la opción “A VECES” dando un valor de 12% y mientras 3 trabajadores encuestados tomaron la opción “NUNCA, dándonos así un porcentaje de 100%.

Interpretación: La mayoría de trabajadores consideran que la creación de un manual para la Institución, disminuiría la aparición de Enfermedades Profesionales ocasionadas por los Riesgos Psicosociales, ya que así se podrá instruirse y capacitarse de una manera adecuada y adquirir mayor conocimientos y conciencia sobre lo que genera estos riesgos y las enfermedades que producen.

Pregunta N° 14: Le gustaría implementar en su horario de trabajo de 60 a 120 minutos todos los días viernes fin de mes, para realizar pausas activas, trabajos grupales y actividades deportivas.

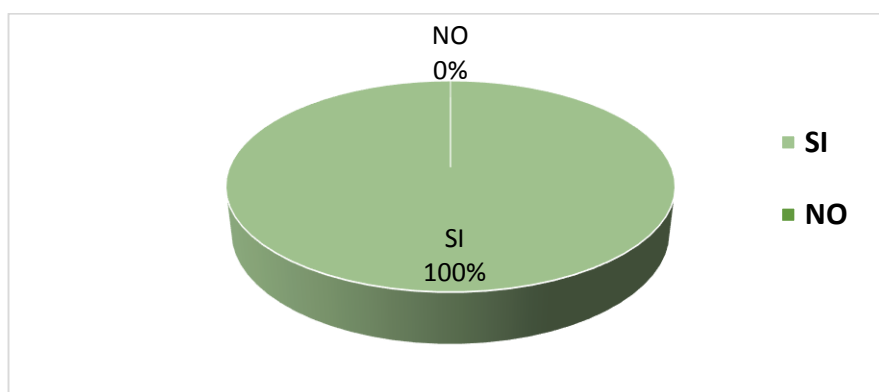
Tabla N° 15: Resultados Pregunta N° 14

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	83	100%
NO	0	0%
TOTAL	83	100%

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Gráfico N° 18: Porcentualización Pregunta N° 14



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Análisis: De los 83 trabajadores de la municipalidad que representan el 100% de las personas encuestadas respondieron con la opción “SI” les gustaría que se implemente en su horario de trabajo de 60 a 120 minutos todos los días viernes fin de mes, para realizar pausas activas, trabajos grupales y actividades deportivas.

Interpretación: Todos los trabajadores en su totalidad les gustaría que se implemente en su horario de trabajo de 60 a 120 minutos todos los días viernes fin de mes, para realizar pausas activas, trabajos grupales y actividades deportivas dentro de la institución, de esta manera se oprima el cansancio físico y mental y se evite enfermedades profesionales producidas por los riesgos psicosociales.

4.1. Verificación de Hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se procede a la utilización del método del Chi-Cuadrado (X^2) que es el nombre de una prueba de hipótesis que determina si dos variables están relacionadas o no.

4.1.1. Margen para la verificación de hipótesis

- ✚ **Nula (H_0):** Es aquella en la que se asegura que los dos parámetros analizados son independientes uno del otro.
- ✚ **Alternativa (H_1):** Es aquella en la que se asegura que los dos parámetros analizados sí son dependientes.

4.1.2. Planteamiento de Hipótesis

a) Modelo lógico

H_0 : Los Riesgos Psicosociales **NO** influyen en las Enfermedades Profesionales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate.

H_1 : Los Riesgos Psicosociales **SI** influyen en las Enfermedades Profesionales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate.

b) Modelo matemático

Donde:

(H_0) = Hipótesis nula

(H_1) = Hipótesis alternativa

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

H_0 : $O = E$

H_1 : $O \neq E$

(Fórmula 3. 1.)

c) Modelo estadístico

Donde:

X^2 = Chi-Cuadrado

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

Σ = Sumatoria

$$x^2 = \frac{\Sigma(O-E)^2}{E} \quad (\text{Fórmula 3. 2.})$$

4.1.3. Nivel de significación

Es el error que se puede cometer al rechazar la hipótesis nula siendo verdadera. Por lo general se trabaja con un nivel de significancia de 0.05, que indica que hay una probabilidad del 0.95 de que la hipótesis nula sea verdadera.

4.1.4. Descripción de población

La encuesta se aplicó a los 83 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate.

4.1.5. Especificación del estadístico

Para comprobar si la distribución se ajusta a la curva normal o no, mediante la técnica de Chi cuadrado, aplicaremos la siguiente fórmula.

$$x^2 = \frac{\Sigma(O - E)^2}{E}$$

4.1.6. La regla de decisión.

Según la **Universidad de Granada (2013)** en un contraste de la hipótesis nula nos menciona la regla de decisión como:

Es el criterio que vamos a utilizar para decidir si la hipótesis nula planteada debe o no ser rechazada. Este criterio se basa en la partición de la distribución muestral del estadístico de contraste en dos regiones o zonas mutuamente excluyentes: Región crítica o región de rechazo y Región de no-rechazo.

CRITERIO: Rechace la hipótesis nula si: $x_c^2 \geq x_t^2 = 18,31$

Distribución del chi – cuadrado

Grados libertad

Como nos menciona **Wayne D. (2007)**, acerca de los grados de libertad en el cual nos dice que:

La suma de los valores de las desviaciones de los valores individuales con respecto a su media es igual a cero, hecho que puede demostrarse. Si se conocen los n-1 valores de los valores a partir de la media, entonces se conoce el n-ésimo valor, ya que queda determinado automáticamente debido a la restricción de 3 que todos los valores de n sumen cero. (pág. 41)

Donde:

Grados de libertad = GL

Los grados de libertad se obtiene multiplicando el número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, como se detalla a continuación en la siguiente fórmula:

$$GL = (\text{Filas} - 1) (\text{Columna} - 1) \quad (\text{Fórmula 3. 3.})$$

$$GL = (f-1) (c-1)$$

Calculo grados de libertad.

$$GL = (4-1) (3-1)$$

$$GL = (3) (2) = 6$$

Probabilidad (p): Es la Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que los valores tabulados de Chi Cuadrado.

Se obtiene mirando en la tabla de Chi Cuadrado mediante: el cálculo de grados de libertad por el nivel de significancia, su resultado sería el Chi de tabla. χ^2_t .

$\alpha = 0,05$ es el Nivel de Significancia

χ^2_t Es el Chi teórico de la tabla.

χ^2_c Es el valor del Chi cuadrado calculado

Donde χ^2_c es el valor del Chi cuadrado calculado y χ^2_t es el Chi teórico de la tabla el mismo que se lo obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significación (0,05).

Tabla N° 16: Distribución del Chi - Cuadrado

DISTRIBUCION DE χ^2

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32
8	2,73	3,49	4,59	5,53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59
	No significativo								Significativo		

Fuente: Prueba Chi - Cuadrado

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

El cual nuestro resultado es: $\chi^2_t = 12.59$

Frecuencia observada

La frecuencia observada es la que se puede medir físicamente.

Tabla N° 17: Frecuencia Observada

ALTERNATIVAS	Categorías			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
¿Después de su jornada laboral al sentirse agotado, considera que usted sufre de estrés?	33	32	18	83
¿Usted se siente cansado cuando se levanta por las mañanas y sabe que tiene que enfrentarse a otro día de trabajo?	17	36	30	83
¿Considera usted que los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades profesionales al personal de la Institución?	55	21	7	83
¿Considera usted que la creación e implementación de un programa para la Institución, disminuiría la aparición de enfermedades profesionales ocasionadas por los riesgos psicosociales?	70	10	3	83
TOTAL	175	99	58	332

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Frecuencia Esperada

La frecuencia esperada es la que se espera obtener si repites el experimento infinitas veces. Esta frecuencia responde a un modelo que propongas.

Tabla N° 18: Frecuencia Esperada

ALTERNATIVAS	Categorías			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
¿Después de su jornada laboral al sentirse agotado, considera que usted sufre de estrés?	43,75	24,75	14,5	83
¿Usted se siente cansado cuando se levanta por las mañanas y sabe que tiene que enfrentarse a otro día de trabajo?	43,75	24,75	14,5	83
¿Considera usted que los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades profesionales al personal de la Institución?	43,75	24,75	14,5	83
¿Considera usted que la creación e implementación de un para la Institución, disminuiría la aparición de enfermedades profesionales ocasionadas por los riesgos psicosociales?	43,75	24,75	14,5	83
TOTAL	175	99	58,0	332

Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Tabla N° 19: Cálculo de X^2

N° Preg.	OPCIONES	FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
5	SIEMPRE	33	43,75	-10,75	115,5625	2,64
8		17	43,75	-26,75	715,5625	16,36
11		55	43,75	11,25	126,5625	2,89
13		70	43,75	26,25	689,0625	15,75
5	A VECES	32	24,75	7,25	52,5625	2,12
8		36	24,75	11,25	126,5625	5,11
11		21	24,75	-3,75	14,0625	0,57
13		10	24,75	-14,75	217,5625	8,79
5	NUNCA	18	14,5	3,5	12,25	0,84
8		30	14,5	15,5	240,25	16,57
11		7	14,5	-7,5	56,25	3,88
13		3	14,5	-11,5	132,25	9,12
					CHI=	84,65

Fuente: GAD Patate

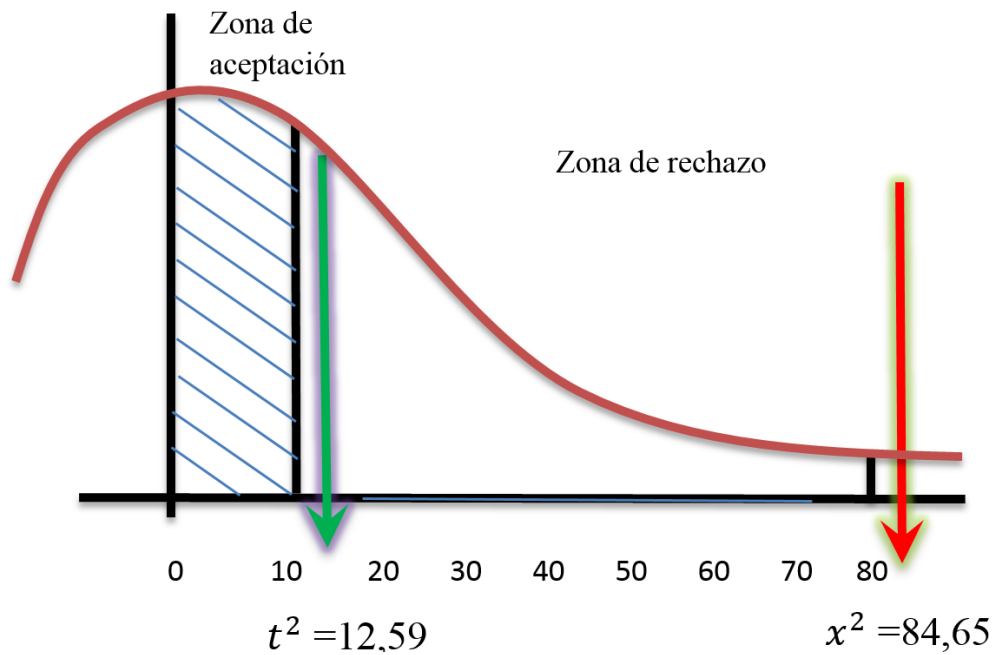
Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

4.1.7. Decisión

Luego del cálculo matemático realizado que se obtuvo 10 Grados de libertad, aplicando la prueba de X^2 (Chi - Cuadrado) se tiene que el valor tabular o de tabla x_t^2 es 12,59; de acuerdo a los resultados obtenidos con los datos tomados de la encuesta se ha calculado el valor de x_c^2 que alcanza a 84.65.

$$\begin{array}{rcl} \text{Valor Calculado } x_c^2 & > & \text{Valor Tabulado } x_t^2 \\ 84.65 & > & 12.59 \end{array}$$

Gráfico N° 19: Representación Gráfica del Chi Cuadrado



Fuente: GAD Patate

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

En conclusión y de acuerdo con la regla de decisión lo que implica que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna que dice: “Los Riesgos Psicosociales **SI** inciden en las Enfermedades Profesionales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- ✚ En la municipalidad del cantón Patate los Riesgos Psicosociales influyen en el desarrollo de enfermedades profesionales, lo cual perjudica la salud física y mental de los trabajadores, generando inseguridad y baja autoestima, esto repercute en su vida personal y profesional.
- ✚ Las Enfermedades Profesionales originadas por los factores psicosociales que se encontró presentes en los trabajadores del GAD Patate son los siguientes: estrés, burnout, mobbing o acoso laboral, ansiedad, cefalea o dolor de cabeza, insomnio o pérdida de sueño. tensión muscular, cansancio visual que afectan su salud y desenvolvimiento en su tarea diaria.
- ✚ La existencia de un alto grado de afección producida por los riesgos psicosociales que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tiene su origen en la organización de su trabajo ya que sus consecuencias son evidentes por que manifiestan síntomas y signos a través de problemas como cansancio mental, cansancio físico en especial al finalizar la jornada laboral.
- ✚ En la municipalidad no existe medidas que permita reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores, por lo que existe numerosos factores que están arremetiendo a los trabajadores en su situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que se presenta con la capacidad para afectar a la salud física y mental del trabajador.

5.2. Recomendaciones

- ✚ Mejorar las condiciones de trabajo para reducir las enfermedades causadas por los riesgos psicosociales, y generar en los trabajadores seguridad el cual puedan desarrollar sus actividades diarias en un espacio agradable que beneficie a la salud y el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros, mejorando la autoestima mediante la armonía entre las labores diarias espacio y quien las ejecuta.
- ✚ Crear documentos con estrategias para disminuir las diferentes enfermedades encontradas en los trabajadores de la municipalidad; que motiven la mejora de cultura empresarial, liderazgo y clima laboral para fomentar el progreso personal y profesional, promoviendo el desarrollo, crecimiento y rendimiento laboral, para fortalecer la autonomía en el desarrollo de tareas aplicando habilidades, capacidades y conocimiento.
- ✚ Para reducir la existencia de afección producida por los riesgos psicosociales que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral lo mejor será crear un documento escrito en donde se guíe como reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales fomentando así el desarrollo de actividades preventivas que beneficien a la salud y seguridad del trabajador y sus conocimientos mediante estrategias propias del trabajador Municipal.
- ✚ Se recomienda elaborar un “Manual de Salud preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate” a fin de evitar enfermedades profesionales causadas por los factores de Riesgo Psicosociales y satisfacer las necesidades de los trabajadores y de la institución.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Título

“Manual de salud preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate”

6.1. Datos Informativos

6.1.1. Institución Ejecutora

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”

6.1.2. Beneficiarios

83 Empleados del GAD Patate (referirse a la **Tabla N° 01**)

6.1.3. Ubicación

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Patate

Dirección: Av. Ambato y Juan Montalvo

Teléfono: (03)2870523 – (03)2870509

6.1.4. Tiempo Estimado para la Ejecución

El tiempo para la ejecución de esta propuesta se realizó en 3 meses a partir de los siguientes meses:

Inicio: Septiembre 2015

Fin: Diciembre 2015

6.1.5. Equipo Técnico Responsable

Alcalde: Licenciado Medardo Chilibinga

Departamento de Talento Humano: Ing. Alexandra Pérez

6.1.6. Costo Estimado

Tabla N° 20: Costo Estimado

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIOS	VALOR TOTAL
MATERIALES DE OFICINA			
Impresiones	800	\$ 0,5	\$ 400,0
Alquiler de proyector	2	\$ 25,0	\$ 50,0
Impresión del Manual	4	\$ 30,0	\$ 120,0
Útiles escolares	5	\$ 5,0	\$ 25,0
CD – ROM	5	\$ 5,0	\$ 25,0
Anillados	6	\$ 3,0	\$ 18,0
Flash USB	2 flash	\$ 25,0	\$ 50,0
ACTIVIDADES			
Ula – ula	5	\$ 4,0	\$ 20,0
Esferográficos	40	\$ 0,50	\$ 20,0

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Continuación N° 1: Tabla N° 20

Copias para talleres	150	\$ 0,3	\$ 45,0
Evaluaciones de capacitaciones	30	\$ 0,5	\$ 15,0
Elaboración de trípticos	180	\$ 0,35	\$ 63,0
Marcadores	5	\$ 1,0	\$ 5,0
Transporte	-	\$ 1,0	\$ 50,0
TOTAL		\$ 101,15	\$ 906,00

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Tenemos un total de 906.00 USD es la inversión utilizada en esta propuesta asumidos por el tesista.

6.2. Antecedentes de la propuesta

El propósito de la investigación es aportar y proporcionar una información adecuada, veraz y alerta para que no existan problemas a la salud de los trabajadores ni lamentaciones laborales posteriores a la jubilación del trabajador; En la municipalidad del Cantón Patate los Riesgos Psicosociales se encuentran influyendo en el desarrollo de enfermedades profesionales, lo cual está perjudicando la salud física y mental de los trabajadores, generando en ellos inseguridad y baja autoestima, que se ve repercutido en su vida personal y profesional.

De tal modo que las Enfermedades Profesionales que están presentes en los trabajadores por causa de los Riesgos Psicosociales son: estrés, burnout, mobbing o acoso laboral, ansiedad, cefalea o dolor de cabeza, insomnio o pérdida de sueño tensión muscular, cansancio visual que afectan su salud y desenvolvimiento en su tarea diaria esto hace que el trabajador no tenga la actitud positiva de enfrentar a un nuevo día de trabajo.

Al mirar que en la Municipalidad del Cantón Patate existe un alto grado de afección producida por los Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tiene su origen en la organización de su trabajo ya que sus consecuencias son evidentes por que manifiestan síntomas y signos a través de problemas como cansancio mental, cansancio físico en especial al finalizar la jornada laboral.

Es así que la Municipalidad al no contar con un documento que permita reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores, esto lamentablemente afectara a la salud y bienestar de los trabajadores ya que existe numerosos factores que están arremetiendo diariamente en su situación laboral, afectando tanto el desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador desfavoreciendo su rendimiento laboral, influyendo negativamente en su vida y en las posibilidades para desarrollar las habilidades y conocimientos, perturbando en el cumplimiento de objetivos y metas profesionales e institucionales.

Por ello la necesidad de proponer un programa de intervención mensual de sesenta a ciento veinte minutos con la creación de un Manual de Salud Preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del GAD Patate, dedicado a la prevención de Enfermedades Profesionales causadas por estos factores de riesgo, de manera que permita alcanzar las metas y objetivos propuestos en la misión y visión de la Municipalidad.

6.3. Justificación de la Propuesta

Es **importante** porque busca mejorar las condiciones de trabajo, lograr reducir el índice de enfermedades causadas por los Riesgos Psicosociales y generar en los trabajadores seguridad el cual puedan desarrollar sus actividades diarias en un espacio agradable que beneficie a la salud y el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros, mejorando así el autoestima para esto es la importancia

de crear un documentos con estrategias para disminuir las diferentes enfermedades encontradas en los trabajadores de la municipalidad.

Es **novedoso** por que mediante la creación de un documento escrito en donde se guíe como reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales; fomentando así el desarrollo de actividades preventivas que beneficien a la salud y seguridad del trabajador y sus conocimientos mediante estrategias propias del trabajador Municipal.

Vale destacar que la **factibilidad** del presente documento como es el “Manual de Salud preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate” permite llegar a todos sus trabajadores en sus diferentes niveles, (Referirse: Tabla N° 1) al fin de minimizar o eliminar la existencia de afecciones generados por los Riesgos Psicosociales más significativos.

Su **intención** es identificar las diversas formas en que aparecen estos riesgos, debido a que tienen varias causas y motivos, cada uno de ellos se materializa en espacios sociales y laborales, tales como el entorno de trabajo, la familia, entre otros; y todos ellos dan lugar a respuestas que tienen rostros característicos como cansancio mental y físico que se generan después de su trabajo.

El **impacto** que genera la elaboración de un “Manual de salud preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate” se lograra satisfacer las necesidades por parte del trabajador y de la institución, no sólo en los aspectos psicológicos sino también en los aspectos Patológicos.

6.4. Objetivos de la Propuesta

6.4.1. Objetivo General de la Propuesta

- ✚ Elaborar un Manual de salud preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”

6.4.2. Objetivos Específico de la Propuesta

- ✚ Planificar las diferentes actividades en salud preventiva de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”.
- ✚ Definir a los grupos responsables para la realización de las diferentes actividades como método preventivo de las enfermedades profesionales causadas por los riesgos psicosociales.
- ✚ Socializar el “Manual de Salud Preventiva en Riesgos Psicosociales para trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate”
- ✚ Evaluar la socialización realizada acerca del “Manual de Salud Preventiva en Riesgos Psicosociales para trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate”

6.5. Análisis de Factibilidad

La elaboración de un Manual de salud preventiva en Riesgos Psicosociales para trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal de Patate como propuesta de generar un programa de prevención de

Riesgos Psicosociales fue factible gracias al apoyo de las autoridades, de los diferentes niveles estructurales y funcionales de la municipalidad de Patate, en Especial al Señor Alcalde: Licenciado Luis Medardo Chiquinga y al Departamento de Talento Humano: Ingeniera Alexandra Pérez.

El programa investiga que los trabajadores de la Municipalidad sean los gestores de la prevención de Riesgos Psicosociales; fomentando el cuidado de su salud que es el bienestar Físico, Mental y Social y de esta manera reducir la incidencia de las enfermedades profesionales.

Por otra parte la implementación de 60 a 120 minutos en horario de trabajo todos los días viernes fin de mes para la aplicación del Manual de Riesgos Psicosociales con métodos preventivos será una estrategia importante para la sostenibilidad del programa preventivo. **(ANEXO 6)**

6.5.1. Factibilidad Política

La propuesta es factible ya que en la actualidad el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate” tiene como parte principal la creación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, con los lineamientos que exige la normativa Legal en esta área, la misma que se encarga el Jefe de Seguridad e Higiene Industrial de la municipalidad a través de la gestión de Riesgos que están Expuestos los empleados, uno de ellos son los Riesgos Psicosociales.

6.5.2. Factibilidad social – Cultural

La factibilidad de la propuesta planeada se basa en buscar opciones de mejoramiento del entorno laboral, la misma que contribuye de manera directa al correcto desenvolvimiento de los trabajadores del GAD Patate en sus puestos de

trabajo, para mejorar su salud y desempeño laboral dentro de la Institución que en la actualidad están necesario por los grandes cambios que se está realizando en el Ecuador.

6.5.3. Factibilidad Tecnológica

En el punto de vista tecnológico, en cuanto a la factibilidad de la propuesta en esto podemos decir que es viable o realizable puesto que con el apoyo tecnológico faculta realizar una correcta gestión de los riesgos psicosociales mediante la utilización de nuevas herramientas de información (tics) y comunicación, permitiendo evaluar y así poder corregir los diferentes problemas que se suscitan por consecuencia de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores del GAD Patate.

6.5.4. Factibilidad Organizacional

En cuanto a la factibilidad de la propuesta en el ámbito organizativo la propuesta es elaborable toda vez que es uno de los componentes considerados en el plan de mejoras de la institución y porque se cuenta con el apoyo incondicional de las autoridades y jefes de Áreas quienes se encuentran con un gran compromiso en proteger la salud de sus colaboradores, para lo cual están suministrados los recursos y la planificación necesarios como recursos humanos, económicos, tecnológicos y de infraestructura para cumplir con este objetivo propuesto, además bajo el apoyo de la alcaldía y la coordinación del Departamento de Talento Humano ha considerado como una de las metas primordiales para que se ejecute este programa en todas sus áreas y empleados de la Municipalidad.

6.5.5. Factibilidad Psicológica

En el ámbito de Psicológico, la propuesta es factible toda vez que es uno de los componentes considerados en el plan de prevención de la institución y porque se

cuenta con el apoyo incondicional de las autoridades quienes se encuentran comprometidos en proteger la salud Mental de sus trabajadores, para lo cual están suministrando los recursos necesarios (humanos, económicos, tecnológicos y de infraestructura) para cumplir con este objetivo.

6.5.6. Factibilidad Legal

La presente propuesta es factible ya que se sustenta en el cumplimiento de la normativa legal en el área de Seguridad y Salud Ocupacional del Ecuador, las mismas que están encaminadas a salvaguardar la integridad de los trabajadores; las leyes que respaldan esta propuesta son: Constitución de la República del Ecuador (2008), Decisión 584 Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo , Código de Trabajo y Resolución 390 Reglamento del Seguro General de Riesgos Trabajo

De acuerdo al **CÓDIGO DE TRABAJO, (2008)**,

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

Responsabilidad solidaria de empleadores. *Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como conductores, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.* (Art. 41).

Obligaciones respecto a la prevención de riesgos. *Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador.* (Art. 416)

6.6. Fundamentación Científica Técnica

6.6.1. Fundamentación Científica

Para el desarrollo y ejecución de las actividades ha sido necesario considerar algunos conceptos y aspectos que vinculen lo científico con lo personal tales como:

Manual

Para **Covenin (1992)**, en la pág. 3 menciona: un programa de higiene y seguridad industrial es definido como *“un conjunto de objetivos de acciones y metodologías establecidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”*.

Objetivos del manual

El manual tiene por objetivo establecer normas, reglas y procedimientos para las actividades de programa de salud preventiva y seguridad industrial de la institución, debido a que permiten :

- ✚ Evitar enfermedades Profesionales.
- ✚ Mantener las operaciones eficientes y productivas.
- ✚ Llevar una coordinación y orden de las actividades de la empresa.

Capacitación

“La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o atules, as habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo”.

(Dessler, 1998)

Seguridad Industrial.

La seguridad industrial es la encargada de dar lineamientos generales para prevenir riesgos existentes en las instituciones llevando con ello, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo principal es el de controlar el riesgo de accidentes y daños tanto a las personas como a la parte material de la institución ya que la seguridad en la industria participa directamente en el área de producción.

Higiene Industrial.

Al hablar de higiene industrial hacemos referencia a la ciencia y el arte dedicados al conocimiento evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por motivo del trabajo y que puedan ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores entre los ciudadanos de la comunidad.

Riesgo

Al riesgo de trabajo se lo determina como la posibilidad de que acontezca un evento denominado accidente de trabajo o una enfermedad profesional a largo tiempo que se propaga en un colaborador o los colaboradores de la empresa o institución que se encuentran prestando sus servicios.

Riesgo Laboral

Según **Cobo, J. (2015)**, nos dice que riesgo laboral es: **“la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”**. Esto generalmente esta ocasionado por no tomar medidas correctivas o preventivas ante un agente propiciador de algún daño o accidente.

Peligro

Se entiende por peligro a las características propia de una situación, material o maquinaria de trabajo que se halla atentando al colaborador, es capaz de producir algún daño para las personas que laboran en ese lugar y además puede generar pérdidas humanas y materiales a la institución.

Accidente de Trabajo

Como podemos entender lo que nos menciona **González, A. Mateo, P y González, D. (2006)**, acerca de los accidentes de trabajo que es toda lesión o perturbación funcional, inmediata o posterior, que puede generas hacia la muerte, y es producida de una manera repentina en el ejercicio del trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste al mismo, también lo podemos entender como un suceso ocurrido en el transcurso del trabajo de manera repentina por no tomar medidas preventivas por parte de la institución causando en el trabajador.

Salud

Al hablar de salud es podemos decir que es el bienestar físico, mental y social, y no poseer ningún tipo de enfermedad que dañe su vida normal del colaborador.

Enfermedades Profesionales

Es catalogado como el estado patológico que se suscita en el puesto de trabajo, además es contraído del trabajo que realiza el trabajador o por la exposición al medio que el trabajador se encuentra realizando sus labores remuneradas, también podemos decir que las enfermedades profesionales están producidas por la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos, y emocionales que se manifieste por una lesión de trabajo.

Vigilancia de la salud

De acuerdo con **Fernández, R. (2008)**, en la (pág. 42) la vigilancia de la salud es evitar los daños causados por las condiciones de trabajo su fundamento es detectar una alteración lo antes posible para evitar daños mayores ya que las posibilidades de curación dependen del momento en que se inicia el tratamiento.

Seguridad en el trabajo

Es la prevención que se debe tomar mediante el conjunto de técnicas y procedimientos que permiten localizar y evaluar los riesgos existentes, además establecer medidas preventivas contra los accidentes que pueden originarse en el puesto de trabajo.

Insatisfacción laboral

Al definir la insatisfacción laboral de acuerdo con **Aparicio, T. (2007)**, podemos entender como una respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo. Este tipo de respuesta negativa o rechazo dependerá, de las condiciones laborales que está expuesto el colaborador y de la personalidad de cada persona frente a un medio social, haciendo referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente.

Psicosociología Laboral

La psicología laboral es la ciencia que estudia la conducta humana y su aplicación a sus áreas de trabajo analizando su entorno profesional y familiar, los hábitos y sus costumbres, previene y controla los factores de riesgos que inciden en el rendimiento y salud de los trabajadores de la organización.

Agente Psicosocial

Son las condiciones que se hallan presentes en una situación laboral y están directamente relacionada con la organización donde el trabajador ejecuta su labor diaria, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que se presentan para afectar tanto el desarrollo del trabajo como a la salud.

Daños derivados del Trabajo

El significado que nos menciona **Cobo, J. (2015)**, acerca de los Daños derivados del trabajo nos redacta que son “*Enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo*”. Estas a su vez pueden ser: Accidentes de trabajo, Enfermedades profesionales, Otras enfermedades y patologías relacionadas con el trabajo.

Prevención de riesgos laborales.

El conjunto de acciones de las ciencias biomédicas, sociales y técnicas tendientes a eliminar o controlar los riesgos que afectan la salud de los trabajadores, la economía empresarial y el equilibrio medio ambiental.

Síndrome de Burnout

Cuando habla **ONMEDA, (2012)**, El síndrome de burnout podemos decir que “**es un desgaste profesional que denota un estado de completa fatiga física, y mental, acompañado de una rebaja de la capacidad de rendimiento laboral**”. El término inglés burnout significa estar quemado.

El síndrome de burnout afecta sobre todo a sujetos con profesiones sociales u otros trabajos en los que es obligatorio ocuparse en gran medida de otros.

Mobbing.

Al mencionar el Mobbing **ZAPF y EINARSEN, (2001)** nos dicen que:

Esta situación reduce la salud psicológica y física de sus víctimas y afecta negativamente a su bienestar y la eficiencia de otros empleados, al mismo tiempo que aumentan el absentismo y las bajas por enfermedad por existir la presencia de síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral producto de una violencia psicológica extrema en su lugar de trabajo, conocido también como psico - terror laboral y hostigamiento psicológico en el trabajo.

Equipo de Trabajo

En concordancia con **Jaramillo, R. (2011)**, en la (pág. 6), se puede entender que en toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros.

Equipo de trabajo. Es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

Y el trabajo en equipo. Es la colaboración de todas las personas para llegar a cumplir un objetivo o buscar un bien en común que beneficie a todo el equipo de trabajo y no solo a una sola persona.

Organización

Existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.

Objetivo Común

Al hablar de Objetivo común nunca olvidemos, que las personas tienen un conjunto de necesidades que se debe satisfacer diariamente en especial debe dar prioridad a los objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo.

Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo cumpliendo misión y visión de la institución que se encuentre prestando los servicios de trabajo.

Taller

Al hablar de taller podemos mencionar que es un programa educacional corto a su vez intensivo, utilizado directamente hacia una cantidad de personas, ya sea grupos pequeños o grupos con gran cantidad de participantes en un área de conocimientos determinada que hace énfasis en la participación para la resolución de problemas o trabajo conjuntamente.

Control

Es el proceso en el cual determinamos lo que se está llevando a cabo, a fin de establecer las medidas correctivas necesarias y así evitar desviaciones en la ejecución de los planes, el control implica la existencia de metas y planes, ningún administrador puede controlar sin ellos.

Elementos del Control:

A los elementos de control se le puede mencionar a la elaboración de estándares, mención de resultados, corrección y retroalimentación.

Establecimiento de Estándares

Es la aplicación de una unidad de medida, que servirá como modelo, guía o patrón en base en lo cual se efectuará el control.

Medición de Resultados

Es una acción de medir la ejecución y los resultados mediante estándares propuestos por la persona que labora la acción o taller, puede de algún modo modificar la misma unidad de medida.

Corrección

La utilidad concreta y tangible del control está en la acción correctiva o la corrección para integrar las desviaciones en relación con los estándares propuestos por el que elabora el taller.

Retroalimentación

El establecimiento de medidas correctivas da lugar a la retroalimentación; es aquí en donde se encuentra la relación más estrecha entre la planeación y el control.

6.6.2. Desarrollo de la Propuesta

“Manual de Salud Preventiva en Riesgos Psicosociales para trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”



*“MANUAL DE SALUD PREVENTIVA EN RIESGOS
PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN “SAN CRISTÓBAL DE PATATE”*

Dirección: Av. Ambato y Juan Montalvo

Teléfono: (03)2870523-(03)2870509

Patate-Ecuador

Autor: Luis Alejandro Morales Perrazo

Coordinación: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez.

PRÓLOGO

En los últimos años se han incrementado esfuerzos, por parte de entidades públicas y privadas, por ampliar el conocimiento general sobre los riesgos psicosociales propios de la actividad productiva, pero es necesario centrar más atención en ahondar la difusión de la actividad preventiva sobre estrategias en el activo máspreciado el “Talento Humano” comprometiéndolo a generar un cambio para proteger la salud física y emocional del mismo.

Con la premisa en mención hemos elaborado el presente “Manual para equilibrar los riesgos psicosociales y evitar las enfermedades profesionales en los trabajadores el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal “San Cristóbal de Patate”.

La municipalidad del cantón Patate en la provincia de Tungurahua, tomando en cuenta que el capital humano es el más importante activo con el que cuenta, tomando medidas para promover la toma de conciencia sobre la importancia de las políticas preventivas resulta indispensable para garantizar el óptimo desarrollo dentro del GAD. Patate.

JUSTIFICACIÓN

Es importante desarrollar este manual porque permitirá conocer: conceptos, normas básicas para mejorar notablemente la seguridad e higiene ocupacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del GAD Patate, por ello es importante fortalecer el compromiso empleado-municipio.

El interés del presente manual radica en conocer los diferentes factores de riesgo psicosocial, desde evaluación y la detección ya que esto también dinamizará la administración del personal del área y de la institución, proyectando una imagen de competitividad.

Este manual es novedosa porque se pretende integrar a cada uno de los trabajadores de la municipalidad los diferentes factores de riesgo psicosocial y como se están desarrollando enfermedades de diferente índole psicológica y social.

La utilidad de esta guía es brindar ayuda para mejorar prevenir las enfermedades profesionales con el fin de aportar al desarrollo equilibrado de la institución

ÍNDICE MANUAL

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS DEL MANUAL

II.A. Objetivos para la municipalidad

II.B. Objetivos para el trabajador

III. CONCEPTOS BÁSICOS

III.A. Psicología industrial

III.B. Riesgos psicosociales

III.C. Factores de riesgos psicosociales

III.D. Enfermedades profesionales

III.E. Conflicto familiar trabajo

III.F. Trabajo emocional

IV. FACTORES RELACIONADOS CON EL ENTORNO DE TRABAJO

I.V.A. Condiciones ambientales

I.V.B. Diseño del puesto de trabajo

V. FACTORES RELACIONADOS CON LAS TAREAS Y LAS FUNCIONES

V.A. Ritmo de trabajo

V.B. Monotonía

V.C. Iniciativa/Autonomía

V.D. Carga de trabajo

V.E. Nivel de responsabilidad

V.F. Desempeño del rol

VI. FACTORES RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL
TIEMPO DE TRABAJO

VII. FACTORES RELACIONADOS CON LA ESTRUCTURA DE LA
ORGANIZACIÓN

VII.A. Estilos de mando

VII.B. Participación en la toma de decisiones

VII.C. Relaciones interpersonales en el trabajo

VII.D. Condiciones de empleo

VIII. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y
PATOLOGÍA EN QUE PUEDE EXPRESARSE

VIII.A. Estrés laboral

VIII.B. Burnout

VIII.C. Mobbing

VIII.C.A. Tipos de acoso laboral

IX. ENFERMEDADES O PATOLOGÍAS

X. PREVENCIÓN

X.A. Intervención sobre el trabajador

X.B. Intervención sobre la organización

XI. DESARROLLO PARA LA PREVENCIÓN

XI.A. Sustento legal

XI.B. Objetivos del procedimiento del trabajo

XI.B.A. Objetivo general

XI.B.B. Objetivos específicos

XI.B.C. Alcance

XI.B.D. Responsable

XI.B.E. Ejecutante

XII. PROCEDIMIENTO

XII.A. Dinámica N°01

XII.B. Pausa activa N°02

XII.C. Dinámica N°03

XII.D. Dinámica N°04

XII.E. Dinámica N°05

XII.F. Pausa activa N°06

XII.G. Pausa activa N°07

XII.H. Dinámica N°08

XII.I. Dinámica N° 09

XII.J. Dinámica N° 10

XII.K. Trabajo en Equipo

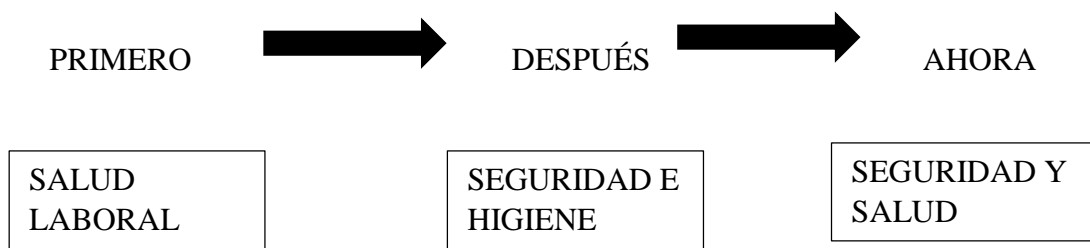
XIII. EVALUACIÓN DE LAS DINÁMICAS

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en su concepto actual es una técnica muy moderna. El hombre a lo largo de la historia se ha visto obligado a realizar una serie de tareas y actividades, de carácter social, con el fin de alcanzar unos objetivos, lograr unas metas y cubrir unas necesidades. Estas tareas son las que se conoce como Trabajo. Su desarrollo tuvo lugar con los avances de la medicina, con la que se confunden sus orígenes y a la creación y evolución del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Por lo tanto, es evidente la existencia de una estrecha relación entre el trabajo y la salud. Esta relación puede resultar positiva, por ejemplo en forma de beneficios económicos, satisfacción laboral, relaciones sociales, en cuyo caso habría que potenciarla, o negativa, en forma de pérdidas de salud, insatisfacción, estrés, en cuyo caso habría que reducirla a la mínima expresión.

Actualmente el término de Salud Laboral ha evolucionado, paralelamente al mundo del trabajo, hacia el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo, mucho más correcto y que engloba más aspectos que el primero.



II. OBJETIVOS DEL MANUAL

II.A. OBJETIVOS PARA LA MUNICIPALIDAD

- ✚ Evitar altos índices de absentismos, intenciones de abandono.
- ✚ Aumentar la productividad, satisfacción y compromiso laboral.

II.B. OBJETIVOS PARA EL TRABAJADOR

- ✚ Capacitar e instruir a los a los trabajadores de la municipalidad sobre los riesgos psicosociales.
- ✚ Evitar los efectos del estrés, Mobbing Burnout.
- ✚ Aumentar la motivación y satisfacción personal.
- ✚ Conciliación laboral / personal / familiar.

III. CONCEPTOS BÁSICOS

III.A. PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

La Psicología Industrial u Organizacional es el tratado científico del lugar de trabajo, mediante la aplicación de métodos rigurosos de la Psicología, a cuestiones de importancia y relevancia para las organizaciones, empresas o negocios. La disciplina en el mundo del trabajo se convierte así en una asociación de compañerismo para construir mejores organizaciones.

El Psicólogo Industrial u Organizacional contribuye en el éxito de la organización mejorando la ejecutoria y el bienestar de las personas, ya que investiga estudia e identifica conductas y actitudes laborales que pueden ser mejoradas, ejecutando prácticas, programas de adiestramientos y sistemas de retro comunicación.

II.B. RIESGOS PSICOSOCIALES

En el campo de la seguridad y la salud Cuando hablamos de RIESGOS PSICOSOCIALES nos referimos a: “Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a”.

Mientras la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo se plantea como objetivo evitar la producción de accidentes y enfermedades profesionales, los factores de riesgo psicosocial estarían más ligados al propósito de lograr un bienestar personal y social de los trabajadores/as y una calidad en el trabajo.

III.C. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

¿Qué entendemos por Factores de Riesgo Psicosociales?

Según la **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, (1986)**, “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”. (pág. 3).

También podemos definirlo a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores.

III.D. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Las Enfermedades Profesionales se le conoce como el estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar, aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos, y emocionales que se manifieste por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos trastornos funcionales o desequilibrio mental , temporales o permanentes contraídos en el ambiente de trabajo.

III.E. CONFLICTO FAMILIA - TRABAJO

Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. El conflicto familia-trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles. El conflicto entre las dos esferas lo han diferenciado en dos tipos (conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo- familia), según la direccionalidad del conflicto.

III.F. TRABAJO EMOCIONAL

Son todos aquellos procesos psicológicos y conductas conscientes y lo automáticas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y lo simbólicos de mayor orden.

El trabajador para expresar emociones organizacionalmente deseables en sus clientes debe ejercer un control sobre ellas, que según (HOCHSCHILD, 2003) puede hacer de dos maneras.

IV. FACTORES RELACIONADOS CON EL ENTORNO DE TRABAJO

IV.A. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones ambientales son fundamentalmente los:

- ✚ Agentes físicos (ambiente lumínico, reflejos, deficiente iluminación, ambiente termo higrométrico, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.),
- ✚ Agentes químicos (humos, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.)
- ✚ Agentes biológicos (hongos, virus, bacterias, etc.) que rodean al trabajador en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, falta de confort e incluso afectar la salud del trabajador.

IV.B. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

El diseño del puesto de trabajo pretende conseguir la correcta adecuación (ergonómica) de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador.

Estos factores ejercen una importante influencia sobre el trabajador, y aunque son considerados generalmente como ergonómicos, si no son los adecuados despiertan tensiones y otros efectos como fatiga mental, estrés, etc.

Estos factores son:

- ✚ **Equipo de trabajo** (maquinaria, pantalla de visualización, vehículo, etc.)
- ✚ **Posición de trabajo** (de pie, agachado, sentado, con los brazos en alto, etc.)

- ✚ **Mobiliario** (silla, mesa, dimensiones, color, mate, con brillos, etc.)
- ✚ **Espacio de trabajo** (espacio libre bajo la mesa, anchura para realizar movimientos, densidad de ocupación, distancia entre los trabajadores proxemia, etc.)
- ✚ **Presentación de la información** (complejidad del sistema informático, documentos, definición de pantallas)
- ✚ **Planos y alcance** (elementos que normalmente utiliza el trabajador por contacto visual o directo con manos y pies, pueden ser cortos, largos.)

V. FACTORES RELACIONADOS CON LAS TAREAS Y LAS FUNCIONES

La actividad laboral puede resultar, satisfactoria, gratificante e interesante o puede llegar a convertirse en un acto monótono, aburrido e ingrato.

En las tareas y funciones, se han de tener en cuenta un grupo de factores que si no son los adecuados, pueden llegar a convertirse en desencadenantes de trastornos para la salud de la persona (fatiga, trastornos psicofísicos, estrés, burnout) y/o fuente de insatisfacción laboral.

V.A. RITMO DE TRABAJO

Tiempo requerido para la realización del trabajo. Los factores más significativos que pueden estar determinando el ritmo laboral en un puesto son: trabajar con plazos ajustados, exigencia de rapidez en las tareas, recuperación de retrasos, velocidad automática de una máquina, competitividad entre compañeros, normas de producción, cantidad de trabajo a realizar, control jerárquico directo con presiones de tiempo, etc.

V.B. MONOTONÍA

Se lo conoce con el nombre de repetitividad además se ha establecido la existencia de relación entre el trabajo monótono y repetitivo, y la insatisfacción laboral de trabajador. Para que un trabajo sea interesante debe ser variado y debe tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones.

V.C. INICIATIVA / AUTONOMÍA

Hace referencia a la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinado el orden y la forma de realizar las tareas.

V.D. CARGA DE TRABAJO

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral. De manera que la carga de trabajo, tanto física como mental, es un factor de riesgo presente en muchas actividades laborales.

- ✚ La **carga física** se produce cuando se sobrepasan los límites del trabajador en tareas que implican un trabajo muscular, y aparece la fatiga física.
- ✚ La **carga mental** se produce cuando las exigencias cognitivas no se adaptan a la capacidad de respuesta del trabajador y se realiza un uso excesivo en tiempo y/o intensidad de funciones cognoscitivas, y aparece la fatiga mental.

En la carga de trabajo mental distinguimos dos situaciones:

- ✚ **Sobrecarga de trabajo.**- Se genera cuando el volumen de trabajo, la complejidad de la tarea y el tiempo disponible para realizarla, están por encima de la capacidad del trabajador para responder a la tarea.

- ✚ **Subcarga de trabajo.**- Se genera cuando el volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener el mínimo nivel de activación en el trabajador o la tarea no implica ningún compromiso mental resultando para el trabajador insuficiente y produciéndole rechazo, y estados similares a la fatiga

Sobrecarga Cuantitativa:

- ✚ Volumen de trabajo excesivo

Sobrecarga Cualitativa:

- ✚ Complejidad de la tarea excesiva
- ✚ Altas demandas intelectuales

Subcarga Cuantitativa:

- ✚ Volumen de trabajo insuficiente

Subcarga Cualitativa:

- ✚ Tareas demasiado sencillas
- ✚ Bajas demandas intelectuales

V.E. NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

V.F. DESEMPEÑO DE ROL

El rol de cada trabajador es el patrón de comportamiento que se espera de quién desempeña un puesto de trabajo con independencia de la persona que sea. Es decir, es el conjunto de expectativas sobre conductas asociadas con el puesto laboral, tanto por parte de él mismo como de los demás.

Dos situaciones:

Ambigüedad de Rol. Se genera cuando no están claramente definidas las tareas o hay falta de definición por información incompleta, poco concisa y muy cambiante sobre:

- ✚ los objetivos del trabajo,
- ✚ las responsabilidades,
- ✚ la comunicación y las relaciones,
- ✚ la autoridad, y
- ✚ los procedimientos.

Conflicto de Rol. Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo:

- ✚ por expectativas divergentes dentro de la propia organización,
- ✚ por incompatibilidad temporal,
- ✚ por conflictos con el propio sistema de valores y creencias, o
- ✚ por conflicto entre los distintos roles individuales.

Las situaciones de ambigüedad y conflicto de rol en el trabajo repercuten negativamente en el bienestar psicológico, y son una fuente importante de estrés laboral.

VI. FACTORES RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

Los factores a tener en cuenta son:

- ✚ Jornada laboral. Partida, continua, a turnos, introducción de horarios nuevos, horas extraordinarias.
- ✚ Pausas de trabajo. Descansos durante la jornada laboral, descansos semanales, días laborables, períodos vacacionales, festivos.
- ✚ Características de horario. Restringido, flexible.
- ✚ Trabajo nocturno o por turnos. Está relacionado con ciertas repercusiones sobre el trabajador, tanto a nivel fisiológico, como psicológico o emocional.

VII. FACTORES RELACIONADOS CON LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

VII.A. ESTILO DE MANDO

El estilo de mando influye en el clima laboral y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes. Y se ha diferenciado en:

- ✚ **Estilo autocrático:** Basado en el principio de autoridad, por lo que el jefe no informa de los objetivos, sólo da consignas.
- ✚ **Laissez faire (Dejar hacer):** Hay la convicción de que la exigencia de un mínimo esfuerzo asegurará una adecuada situación laboral, y el jefe se inhibe en situaciones conflictivas, y no dirige, no da consignas y deja que el propio grupo se autocontrole.
- ✚ **Paternalista:** Prevalcen los intereses personales sobre las demandas de la organización, y el jefe quiere hacer todo él solo, no valora la iniciativa ajena ni promueve el liderazgo. Tiende a crear y mantener individuos infantiles,

indecisos e inseguros y todos los trabajadores deben recurrir a él para solucionar sus problemas.

- ✚ **Democrático:** Se valora tanto la tarea como al individuo, y el jefe se centra en la tarea de coordinación del grupo, tomando las decisiones de forma conjunta el jefe y el grupo.

El estilo democrático es el más adecuado para dirigir cualquier organización laboral, porque favorece la participación de los trabajadores; así como la colaboración y el compañerismo, y contribuye a la aparición de una verdadera conciencia de grupo.

VII.B. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones es un factor causante de ansiedad y estrés, en la medida en que su ausencia conlleva a una falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo. Por tanto, hay que tener en cuenta:

- ✚ **Los medios de participación.** Si existen o no, buzones, reuniones, delegados, etc., también se ha de tener en cuenta si son adecuados o no.
- ✚ **La política de incentivos / motivación.** Disponer o no de prestaciones sociales, ayudas, plan de pensión, cheque de comida, seguro médico, premios.
- ✚ **La estabilidad / inseguridad en el empleo.** Despidos, contrataciones, rotación de plantilla.

Comunicación en el trabajo

El diseño de la organización debe propiciar la comunicación entre los trabajadores en la actividad laboral, y puede ser:

COMUNICACIÓN FORMAL. Sirve para orientar los comportamientos hacia los principios, las normas y las metas de la organización. Pueden establecerse tres tipos:

- ✚ **Comunicación vertical ascendente** (de los subordinados hacia el jefe): permite conocer los puntos de vista y canalizar las iniciativas de los trabajadores,
- ✚ **Comunicación vertical descendente** (del jefe hacia los subordinados): facilita el establecimiento de los objetivos y las directrices de la organización, y
- ✚ **Comunicación horizontal** (entre compañeros): facilita el apoyo emocional entre los trabajadores y hace posible la coordinación de actividades y la resolución de conflictos.

COMUNICACIÓN INFORMAL. Favorece el desarrollo de la actividad profesional a través de los contactos entre compañeros, y sirve de válvula de escape a quejas interpersonales, conflictos y frustraciones en el trabajo.

VII.C. RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO

Aunque se tiende a pensar que una buena relación interpersonal en el trabajo es aquella en la que no hay discrepancias entre los trabajadores, lo lógico es que como en otras las relaciones humanas haya divergencias entre los compañeros y entre los subordinados y los jefes, porque se pueden tener visiones distintas acerca de los objetivos, tareas, procedimientos, expectativas... pero si se establece entre los trabajadores una actitud de respeto (tener en cuenta las creencias y sentimientos de los demás), comprensión (aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, sus necesidades, debilidades y características personales) cooperación (unir los esfuerzos hacia el mismo objetivo) y cortesía (mantener un trato amable y cordial) se conseguirá una atmósfera laboral de comprensión y de armonía que facilitará la solución de cualquier conflicto interpersonal y favorecerá un buen clima laboral.

VII.D. CONDICIONES DE EMPLEO

Las condiciones de empleo y las posibilidades del trabajador para desarrollar su carrera profesional ejercen un peso específico en la motivación y satisfacción laboral.

- ✚ Severidad y probabilidad de la exposición a riesgos o accidentes.
- ✚ Movilidad geográfica.- Puede motivar o suponer insatisfacción si el trabajador no la desea.
- ✚ Situaciones temporales.- Reestructuraciones, fusiones, reducción de plantilla.
- ✚ Accesibilidad del lugar de trabajo.- La buena comunicación (medios de transporte) al lugar de trabajo es un factor que influye en la satisfacción del trabajador.
- ✚ Tipo de contrato.- Funcionario, laboral, interino, temporal, indefinido, a tiempo parcial, etc.
- ✚ Posibilidad de elección de vacaciones.- Libre, limitada, etc.
- ✚ Salario.- Pagas extras, pago o no de horas extraordinarias, incentivos, etc.
- ✚ Desarrollo de Carrera Profesional.- Hace referencia a las posibilidades de promoción, a la proyección profesional y a los planes de formación e información dentro de la organización.

VIII. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y PATOLOGÍA EN QUE PUEDE EXPRESARSE

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas y se favorecen los riesgos psicosociales, aparecen alteraciones que podemos encuadrar en el Estrés Laboral, el Síndrome de Quemarse por el Trabajo o Síndrome de Burnout y el Acoso Laboral o Mobbing.

VIII.A. ESTRÉS LABORAL

El Estrés Laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. Y también se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.,) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.).

VII.B. SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO O SÍNDROME DE BURNOUT

Se ha conceptualizado como un agotamiento físico y mental, y se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Se da específicamente en aquellas profesiones que mantienen un contacto directo y constante con personas que son beneficiarias del propio trabajo (docentes, sanitarios, trabajadores sociales, etc.).

VIII.C. ACOSO LABORAL O MOBBING

Hace referencia al hostigamiento psicológico que se da en el ámbito laboral producido por las conductas hostiles, dirigidas de manera sistemática por uno o varios trabajadores contra otro (víctima), con una frecuencia de al menos una vez a la semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses.

Las conductas de hostigamiento pueden ser: Impedir que la víctima se exprese, aislarla, menospreciarla frente a sus compañeros, desacreditarla en su trabajo o incluso comprometer su salud.

VIII.C.A. TIPOS DE ACOSO LABORAL

- ✚ **Ascendente.** Se produce cuando un trabajador de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados. Es el tipo de acoso menos frecuente.
- ✚ **Descendente.** Se da cuando un trabajador de nivel jerárquico inferior es atacado por uno o varios trabajadores que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa. Es el tipo de acoso laboral más frecuente.
- ✚ **Horizontal.** Se crea cuando un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico.

IX. ENFERMEDADES O PATOLOGÍAS

Aunque el efecto de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo no se traduce inmediatamente en alteraciones de la salud; si la situación problemática se cronifica; las consecuencias pueden llegar a expresarse en trastornos como:

- ✚ **Trastornos Cardiovasculares.** Hipertensión, Hipotensión, Arritmias.
- ✚ **Trastornos Musculoesqueléticos.** Temblores, Tics, Contractura muscular.
- ✚ **Trastornos Respiratorios.** Asma, Hiperventilación, Sensación de ahogo.
- ✚ **Trastornos Gastrointestinales.** Úlcera Péptica, Dispepsia, Colón Irritable, Hiperacidez Gástrica, Trastorno en la Motilidad Intestinal –estreñimiento, diarrea.
- ✚ **Trastornos Endocrinos.** Hipoglucemia, Hipertiroidismo, Hipotiroidismo.
- ✚ **Trastornos Dermatológicos.** Sensación de picor en la piel, Sudoración, Excesiva, Dermatitis, Alopecia.
- ✚ **Trastornos Mentales y del Comportamiento.** Dolor Crónico, Cefalea, Trastornos de Ansiedad, Trastornos Depresivos, Trastornos del Sueño,

Drogedependencia, Trastornos de la Personalidad, Trastorno Obsesivo - Compulsivo, Trastornos de la Sexualidad.

X. PREVENCIÓN

Para llevar a cabo la intervención en prevención es necesario:

- a) Conseguir el apoyo de los órganos directivos
- b) Identificar, analizar y valorar las causas
- c) Proponer soluciones
- d) Diseñar la intervención
- e) Llevar a cabo la intervención.

Son más recomendables las medidas de carácter global, organizativas y colectivas que las medidas particulares sobre el individuo. Las actividades de prevención individual han de ser posteriores o complementarias a las actividades de prevención organizacional.

X.A. INTERVENCIÓN SOBRE EL TRABAJADOR

Consisten en dotar a los individuos de estrategias de adaptación sobre algunos aspectos que son difícilmente abordables mediante medidas organizativas.

- ✚ **Técnicas Generales.** Dieta adecuada, apoyo social, fomento de la distracción y el buen humor.
- ✚ **Técnicas Cognitivas.** Reorganización cognitiva, desensibilización sistemática, inoculación de estrés y detención de pensamiento.
- ✚ **Técnicas Fisiológicas.** Relajación muscular, relajación autógena y control de la respiración.
- ✚ **Técnicas Conductuales.** Entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, resolución de problemas y técnicas de autocontrol.

X.B. INTERVENCIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

Es la primera intervención que debe realizarse. La intervención sobre la organización del trabajo va enfocada a conseguir que se facilite la autonomía, el desarrollo y la satisfacción en el trabajo, promoviendo las actitudes de cooperación.

Las medidas de prevención que se indican son:

- ✚ **Modificar la organización del trabajo.** Engrandeciendo y ampliando tareas, rotando tareas y puestos, dando mayor autonomía, delegando responsabilidades, etc.
- ✚ **Mejorar el medio ambiente de trabajo.** Controlando los riesgos, adecuando el ambiente físico (temperatura, iluminación, colores)
- ✚ **Modificar el espacio.** Estableciendo medidas para evitar el hacinamiento o el aislamiento en los lugares de trabajo.
- ✚ **Racionalizar el tiempo de trabajo.** Estableciendo pausas y descansos adecuados.
- ✚ **Suministrar información sobre los procesos de trabajo.** Informando anticipadamente de los cambios tecnológicos.
- ✚ **Posibilitar la comunicación formal e informal entre los trabajadores.**
- ✚ **Favorecer la participación de los trabajadores.** En las medidas de organización, en la toma de decisiones, en los métodos de trabajo, etc.

XI. DESARROLLO PARA LA PREVENCIÓN

La Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Concretamente, la capacitación en la Municipalidad de Patate busca prevenir al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, utilizándolo como un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparado para ocupar las funciones que requiera la empresa. El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas.

Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

XI.A. SUSTENTO LEGAL

Este manual se sustenta legalmente en los siguientes artículos:

1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008 (Art. 33 - 34 - 389)
2. INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DECISIÓN 584 (Art. 1. Lats c - m)
3. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO EN EL DECRETO EJECUTIVO NO. 710 (Art. 234)
4. DECRETO EJECUTIVO 2393 DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES (IESS) (Art. 1)
5. REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO. (Art 3 - 7)
6. EN BASE A LA RESOLUCIÓN NO. C.D.390 DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS) (Núm.2.4 - 2.4.1 – 2.4.2).

XI.B. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

XI.B.A. OBJETIVO GENERAL

- ✚ Demostrar mediante este manual las pautas necesarias para el análisis e intervención de las condiciones psicosociales de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”.

XI.B.B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Indicar al trabajador el malestar psicológico, físico, social, laboral y personal que puede estar sufriendo con una situación de riesgo psicosocial (acoso psicológico laboral, insatisfacción laboral, Burnout, Mobbing, estrés).
- ✚ Facilitar información sobre los Riesgos Psicosociales que pueden darse en el lugar de trabajo en la institución.

XI.B.C. ALCANCE

Dirigido a todo el personal (83 Empleados) que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”.

XI.B.D. RESPONSABLE

- ✚ Alcalde Licenciado Medardo Chilingua
- ✚ Departamento de Talento Humano: Ing. Alexandra Pérez
- ✚ Departamento de Seguridad e Higiene Industrial

XI.B.E. EJECUTANTE

Departamento de Talento Humano: Ing. Alexandra Pérez como coordinador en los diferentes procesos de aplicabilidad del manual, a realizarse durante los 12 meses.

XII. PROCEDIMIENTO

Lo que se desea implementar en la municipalidad del cantón Patate es que: mediante la aprobación de los 60 a 120 minutos todos los días viernes fin de mes, puedan realizar juegos grupales detallados a continuación, además se practicara deportes como Ecuaboly, Futbol, Basquet, Futbol Sala, Encuentros, conversaciones etc., a la vez aplicar este manual de prevención no solo en ese día sino que esto cree un hábito en el trabajador para que pueda realizarlo como pausas activas todos los días del año y así se evite las enfermedades profesionales causadas por el factor de Riesgo Psicosocial y otros factores mejorando su Salud y calidad de vida del trabajador de la municipalidad.

Por lo que a continuación se presenta unos pequeños métodos de relajación como técnicas de prevención de enfermedades profesionales.

DINÁMICA N° 1

Estrategia para disminuir el estrés y mantener las buenas relaciones personales entre compañeros.

Dinámica de abrazoterapia.

Un abrazo es la acción y efecto de abrazar, de estrechar entre los brazos y también de prender. Es dar con los brazos abiertos.

Según **Torrado, A. (2012)** en la (pág. 9), Etimológicamente abrazar es estrechar, ceñir con los brazos. Otros sinónimos que podemos utilizar son apretón, achuchón, estrujón.

Tema: ABRAZO A TRAVÉS DEL ULA ULA.

Desarrollo:

Imagen N° 1: Abrazo a través del ula ula.



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo
Fuente: Ula Ula Imagen

1. Formamos dos filas frente a frente cada persona
2. Se toman de las manos con el compañero de costado
3. Se colocan frente a frente pasa un ULA-ULA en el cual entran las dos personas al ULA - ULA y pasa a las siguientes personas sin zafarse las manos entre cada participante, y ahí se realiza el contacto entre compañeros.
4. A través del abrazo se nota como las personas salgan de situaciones estresantes.

Recursos:

- ✚ 20 Personas por grupo
- ✚ Cuatro ULA – ULA de 1 metro

Participantes

- ✚ Colaboradores.

Tiempo: 35 – 60 minutos.

Lugar

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar cómodamente para desarrollar la actividad.

Resultado a Obtener

- ✚ Trabajadores libres de estrés
- ✚ Mejora de relaciones interpersonales
- ✚ Resolución de conflictos

“Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo” (Vince Lombardi)

PAUSAS ACTIVAS N° 2

Tema: Técnicas para relajar los músculos, la mente después de pasar mucho tiempo en su puesto de trabajo o en una actividad larga de trabajo.

Estrategia

Ejercicios o estiramientos rápidos contra el estrés laboral.

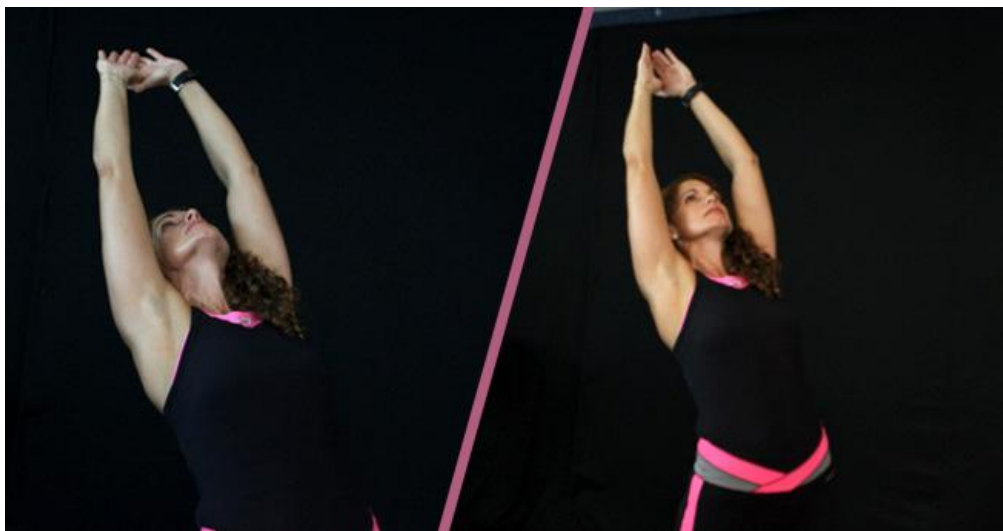
Objetivos

- ✚ Permitir que el cuerpo salga de su posición normal o diaria
- ✚ Movilizar las diferentes partes del cuerpo
- ✚ Crear un hábito en los trabajadores

Desarrollo

1. **Elongaciones:** Ponte de pie y estira tus brazos sobre tu cabeza. Inclínate hacia atrás y deja que tu columna vertebral forme una especie de arco. Regresa a la posición inicial. Esto te ayudará a eliminar de forma efectiva el estrés laboral acumulado en la espalda.

Imagen N° 2: Elongaciones



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Gestión del estrés en la empresa (2014)

- 2. Cuello relajado:** Olvídate del estrés laboral con este ejercicio. Ponte de pie y abre tus piernas a la altura de tus hombros. Coloca las manos en la cintura y mueve tu cabeza al frente y hacia atrás, como si dijeras que sí. Haz ocho repeticiones (cinco de cada lado).

Imagen N° 3: Cuello relajado



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo
Fuente: Gestión del estrés en la empresa (2014)

- 3. Flexiones Faciales:** Mantén la postura del ejercicio anterior, pero ahora mueve tu cabeza de un lado para otro. Puedes utilizar tus manos para mejorar el estiramiento. Haz ocho repeticiones (cinco de cada lado).

Imagen N° 4: Flexiones faciales



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Gestión del estrés en la empresa (2014)

- 4. Flexión Lateral:** Repite la postura del ejercicio anterior y flexiona tu cuello hacia la derecha y después hacia la izquierda. Utiliza tus manos para incrementar el estiramiento. Te ayudará a eliminar toda la tensión o estrés laboral acumulado en la espalda, trapecios y cuello. (Mantén esta postura por 10 segundos cada lado).

Imagen N° 5: Flexiones laterales



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Gestión del estrés en la empresa (2014)

- 5. Estiramiento Total:** Ponte de pie y estira tus brazos sobre tu cabeza. Inclina tu cuerpo hacia la derecha y deja que tu mano izquierda se deslice sobre el brazo derecho. Regresa a la posición inicial y repite del otro lado. Esta postura elimina la tensión en cintura, espalda baja y músculos lumbares.

Imagen N° 6: Estiramiento total



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo
Fuente: Gestión del estrés en la empresa (2014)

Recursos: Ninguno.

Participantes: Colaboradores (Se puede realizar de forma individual o grupal)

Tiempo: Se lo realiza en un tiempo de 5 a 10 minutos.

Resultado a obtener: Trabajador libre de estrés, buen desempeño, se evita enfermedades profesionales por diversos factores.

“Cuantos más motivos tengo para el pesimismo, más razones tengo para la esperanza”

DINÁMICA N° 3




Estrategia para manejar el trabajo en equipo

Dinámica del Círculo

La dinámica consiste en que el participante trate de salir del círculo de personas de la manera que crea más conveniente, esto nos permite conocer diferentes expectativas de liberación.

Tema: SAL DEL CÍRCULO

Objetivos:

-  Buscar el método más adecuado para salir del círculo
-  Trabajar en equipo
-  Manejo de la tensión

Desarrollo

NOTA: “lectura solo para el que desarrolla la dinámica y el grupo que está formando la cadena”

Solo si la persona dice “POR FAVOR ME PERMITES SALIR DEL CIRCULO” ahí si se le deja salir, caso contrario la persona buscara otro método. (Al final de la dinámica explicar a cada persona que entro al círculo que solo con decir “POR FAVOR ME PERMITES SALIR DEL CIRCULO”, no necesitaba forzarse ni golpearse para salir del círculo).

Imagen N° 7: Sal del círculo



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Imagen propia del autor

1. Buscamos 4 integrantes que deseen entrar en el círculo y dejarlos a parte donde no escuchen de que se trata la dinámica.
2. Hacerlos entrar uno por uno al círculo (sin que las otras personas escuchen lo que hace cada persona).
3. Los demás integrantes se entrecruzan los brazos para que a la persona que se encuentre dentro del círculo trate de salir.
4. Lo realizamos durante 1 minuto por persona
5. Al final explicamos todo lo que se trataba la dinámica, que las personas no necesitan la fuerza para lograr algo, que abecés los problemas cortos lo hacemos muy grandes cuando hay una solución rápida.

Recursos:

Personas




Participantes:

Colaboradores (Se realiza de forma grupal)

Tiempo:

Se lo realiza en un tiempo de 15 a 30 minutos.

Resultado a obtener:

-  Trabajo en equipo
-  Desarrollo de la creatividad
-  Soportar la tensión

“La felicidad no depende de lo que eres o lo que tengas, sino depende únicamente de lo que piensas” (Dale Carnegie)

DINÁMICA N° 4

Estrategia para manejar la empatía

DINÁMICA DEL DIBUJO Y RECORTE CON UNA SOLA MANO

Saber que se siente no tener una parte del cuerpo que siempre utilizamos con comodidad.

Tema: La empatía

Objetivos:

- ✚ Relacionar su trabajo diario con los demás trabajadores
- ✚ Desarrollar el pensamiento al realizar la actividad
- ✚ Ponerse en el lugar del otro y saber lo que siente o incluso lo que puede estar pensando.

Materiales

- ✚ una hoja
- ✚ Un lápiz o esfero

Desarrollo

Imagen N° 8: La empatía



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Imagen propia del autor

1. Sentar a los participantes cada uno en una mesa.
2. Hacer alzarla mano con la que escriben y colocarla en la parte de la espalda formando un ángulo de 90° para ya no ocuparla.
3. Con la otra mano coger el lápiz o el esfero y dibujarse a sí mismos.
4. Luego recortarlo con la única mano el contorno de la figura que dibujaron
5. Una vez finalizado la dinámica podemos ver como las personas se sintieron al no tener la otra mano con la que realizan normalmente sus actividades.

Recursos: Personas

Participantes:

Colaboradores (Se realiza de forma grupal)

Tiempo:

Hasta que finalice la dinámica de 30 minutos a 60 minutos.

Resultado a obtener:

- 🚩 Buscar empatía en los trabajadores
- 🚩 Que se pongan en lugar de otro
- 🚩 Que saquen sus conclusiones al no poder realizar la actividad normalmente

“En nuestros locos intentos, renunciamos a lo que somos por lo que esperamos ser” (William Shakespeare)

PAUSAS ACTIVAS N° 5

Estrategia para manejar la presión laboral DINÁMICA DE INTERCAMBIO DE ROLES.

La dinámica de intercambio de roles que a continuación se detalla su ejecución puede ser llevada a cabo con la dirección del área de Recursos Humanos o coach

Tema: ¿ME GUSTARÍA SER?

Imagen N° 9: ¿Me gustaría ser?



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Imagen propia del autor

Desarrollo:

1. Primero nos sentamos todos en ronda y el coach comienza diciendo: "Mi nombre es fulano de tal si fuera un superior de la empresa yo sería el "jefe de ventas"... "porque podría....".

2. El animador da un tiempo para que los participantes piensen en quien quisiera ser y el por que qué. Se los anima a ser creativos, diferentes y únicos.
3. El primero de los chicos del círculo con ¿el jefe que le gustaría ser?, ¿el por qué?
4. Al llegar al turno de los “Jefes” ellos deberán ponerse en los zapatos de sus subordinados y elegir un cargo y de la misma manera mencionar el por qué... "porque podría.... ", las estrategias aplicar y como superaría la presión de su jefe.

Recursos

Sillas y mesa.

Participantes

- ✚ Colaboradores.
- ✚ Coach Jefe de RRHH

Tiempo:

60 - 80 minutos.

Lugar

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar cómodamente sentados.

Resultado a Obtener

- ✚ Jefes concientizados y más humanos.
- ✚ Trabajadores concientizados
- ✚ Liberación de tensiones

**” Toda persona será capaz de encontrar un COMO, si antes encontró un
PARA QUE”**

PAUSAS ACTIVAS N° 6

Estrategia para manejar el estrés laboral

TRABAJO EN EQUIPO.

La abrazoterapia, es por tanto una práctica de suministrar abrazos , un método de apoyo y un arte, que tiene el propósito de hacernos sentir bien, aliviar el dolor y mejorar nuestra autoestima. Es un tratamiento del mal-estar mediante el simple método físico del abrazo. TORRADO, A. (2012).

Tema: ABRAZO Y LIDERAZGO

Desarrollo:

Imagen N° 10: Abrazo - terapia y liderazgo



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Imagen propia del autor

1. Formamos grupos de 4 personas
2. Entregamos un papel periódico
3. Pisan las 4 personas el periódico sin salirse de él.
4. Doblamos por la mitad otra vez entran las personas al papel el cual no deben salir del papel.
5. Lo doblamos en 4 partes el periódico y entran las 4 personas en el periódico
6. Así podemos notar el abrazo al doblar cada vez más el periódico.

Recursos

- ✚ Hoja de papel periódico

Participantes

- ✚ Colaboradores.

Tiempo: 25-45 minutos.

Lugar

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar cómodamente sentados.

Resultado a Obtener

- ✚ Personal sin estrés
- ✚ Un líder en cada grupo que les guío en la dinámica
- ✚ Mejoramiento de relaciones interpersonales

“La tensión es quien crees que deberías ser. La relajación es lo que eres”

TRABAJO EN EQUIPO N° 7

Estrategia de liderazgo para manejar la tensión y el estrés

DINÁMICA DE INTERCAMBIO DE IDEAS

Deben llegar a un acuerdo de forma consensuada y hacerlo de manera adecuada (Siendo asertivos, comunicativos, empáticos, etc.).

Tema: LOS NAUFRAGOS

Desarrollo:

Imagen N° 11: Los náufragos



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Imagen propia del Autor

Se les darán una serie de premisas que describirán las condiciones en las que se encuentran en dicho naufragio.





Ellos deberán llegar a un acuerdo, el educador sólo intervendrá para aclarar dudas que surjan sobre las condiciones ficticias en las que se encuentran en el naufragio.

PREMISAS:

Luego de una tormenta su barco se hundió y a duras penas han conseguido llegar a una isla donde tienes que pasar tres años de vida, sin salir de allí. Vivirán en estas condiciones:

Ocuparéis un espacio físico cuadrado, absolutamente idéntico a la realidad terrestre.

Este espacio mide veinte kilómetros cuadrados y está repartido de la siguiente manera:

-  ¼ es un lago con peces;
-  ¼ es una tierra de cultivo;
-  ¼ es un bosque salvaje;
-  ¼ es un terreno sin cultivar.

El clima del lugar es verano o estival, con una temperatura constante de 30° durante el día y 20° durante la noche. Sólo llueve 30 días al año.

Las únicas personas con las que te relaciones durante vuestra estancia en la isla serán los propios miembros del grupo.

Entre todas las personas del grupo podéis rescatar 3 objetos de los 36 que hay en el barco.

Tienes que poneros de acuerdo entre todo el grupo para decidir qué tres objetos de la lista decidís llevaros.

Lista de objetos que puedes elegir:

1. Un equipo completo de pesca.
2. Dos palas y dos picos de jardinería.
3. Tres raquetas de tenis y veinte pelotas.
4. Dos guitarras.
5. Veinte pastillas de jabón.
6. El cuadro de la Gioconda.
7. Diez películas y un proyector de pilas.
8. Una mochila para cada persona del grupo.
9. Cien rollos de papel higiénico.
10. Una vaca y un toro.
11. Cien cajas de conservas surtidas.
12. Cien libros de literatura clásica.
13. Cien botellas de bebidas alcohólicas.
14. Un Jeep nuevo.
15. Una barca de remos.
16. Diez barras metálicas.
17. Cien cajas de cerillas.
18. Un caballo de seis años.
19. Una buena cantidad de penicilina.
20. Cien paquetes de tabaco.
21. Tres barajas de cartas.
22. Un gato siamés.
23. Artículos de tocador y de belleza.
24. Semillas de diversas clases.
25. Una máquina de escribir.
26. Cinco armarios llenos de ropa.
27. Veinticinco fotografías de personas queridas.
28. Cinco mil hojas de papel para escribir.
29. Un fusil y cien balas.
30. Un equipo de pinturas al óleo y treinta tubos de recambio

31. Cien discos y un tocadiscos de pilas.
32. Un Cadillac y cuatro mil litros de gasolina.
33. Material para hacer un reportaje fotográfico.
34. Dos tiendas de campaña de tres plazas cada una.
35. Tres camas muy grandes.
36. Una batería de cocina.

Recursos

Sillas y mesa.

Participantes

✚ Colaboradores.

Tiempo: 80 - 100 minutos.

Lugar

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar cómodamente sentados.

Resultado a Obtener

- ✚ Llegar a un acuerdo general y grupal
- ✚ Pensar en cosas de mayor relevancia para nuestras necesidades

“Nunca sabrás lo fuerte que eres hasta que ser fuerte sea la única opción que tengas”

TRABAJO EN EQUIPO N° 8

Estrategia para resolver conflictos entre grupos de trabajo

Dinámica

Problemas entre integrantes de un mismo grupo de trabajo, aunque trabajaban y luchaban por alcanzar un mismo ideal.

Tema: UN ENCUENTRO ENTRE DOS GRUPOS

Objetivo:

Reducir los conflictos entre los grupos de trabajo para alcanzar de forma efectiva metas planteadas favoreciendo el rendimiento de cada uno de sus integrantes.

1. CAPACITACIONES DE TERAPIA DE GRUPO.
2. DINÁMICAS DE GRUPO.

La dinámica de grupo que a continuación se detalla su ejecución puede ser llevada a cabo con la dirección del área de Recursos Humanos:

Imagen N° 12: El encuentro entre dos grupos



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Imagen propia del autor

Desarrollo

1. El ejercicio comienza con una reunión general. El Facilitador explica los objetivos y el funcionamiento del trabajo.
2. Se forman dos subgrupos. Cada uno deberá responder, en una de las hojas: las siguientes preguntas:



Preguntas a contestar cada grupo:

- a. ¿Cómo ve nuestro grupo al otro?
- b. ¿Cómo piensa nuestro grupo que somos vistos por el otro?

Esto llevará aproximadamente una hora.

3. Se reúnen nuevamente los dos subgrupos en una asamblea, y un representante de cada uno leerá y expondrá en público lo que este escrito en la hoja. El Facilitador procurará mantener la disciplina de la reunión, no permitiendo explicaciones o defensas por parte del grupo "adversario".
4. Los dos grupos se reúnen por separado nuevamente para planear una respuesta a las observaciones hechas en la exposición anterior. Este trabajo podrá llevar aproximadamente media hora.
5. Se forma nuevamente la asamblea para exponer las reacciones de los subgrupos y hacer comentarios acerca del ejercicio.
6. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice y aplique profesionalmente.

Recursos:

-  Una hoja para cada subgrupo.
-  Dos marcadores para cada subgrupo Participantes:

Colaboradores (grupos ilimitado, dividido en dos subgrupos).

Jefe de Recursos Humanos (Guía).

Tiempo:

90 Minutos.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos

Resultado a obtener:

- ✚ Mejorar las relaciones entre dos grupos de personas.
- ✚ Explorar la interacción de grupos.
- ✚ Buscar Empatía

“La humildad es, además de no creerse más, no creerse menos. En realidad es la ausencia de un falso ego”

DINÁMICA N° 9

Exigencias del entorno que superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control.

Tema: QUE ESTRÉS LABORAL TENGO

Exigencias del entorno que superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control.

Objetivo: Reducir el estrés en los trabajadores de la municipalidad a través de técnicas sencillas de aplicación.

Técnica de solución de problemas a través de cinco pasos

- ✚ La siguiente técnica se puede aplicar individualmente sin ningún intermediario o guía de ejecución.

Desarrollo:

Imagen N° 13: El estrés laboral que tengo



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Ideas para un bautizo especial (2014)

Pasos a seguir:

Técnica de solución de problemas que genera estrés a través de cinco pasos.

Definición y formulación del problema en términos objetivos y concretos.

Elaboración de varias posibles alternativas al problema planteado.


Evaluación de las consecuencias, tanto positivas como negativas, de cada una de las alternativas Elaboradas.

Toma de decisiones

Verificación y evaluación de los resultados obtenidos.

Recursos:

 Lápiz

 Papel

Participantes:

- ✚ Colaborador

Tiempo:

- ✚ El tiempo establecido para esta dinámica es de 40 a 90 puesto que el colaborador debe analizar el problema de trabajo que le genera estrés y generar una solución concreta para este problema.

Lugar:

- ✚ Espacio libre de interrupciones que permita concentración.

Resultado a obtener:

- ✚ Colaboradores con capacidad de encontrar soluciones propias a problemas laborales que generan estrés constituido como un Riesgo Psicosocial.

“No tienes que ser mejor que todos los demás. Tienes que ser mejor de lo que nunca pensaste que podrías ser”

(Ken Venturi)

DINÁMICA N° 10

DIRECCIÓN O LIDERAZGO

Influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

Objetivo:

Explorar los valores que caracterizan a un líder y como su guía e intervención ayuda a reducir el impacto de los Riesgos Psicosociales.

Tema: LA GUÍA DE UN LÍDER:

Dinámica

Imagen N° 14: La Guía de un Líder



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Imagen Propia del Autor

La dinámica de grupo que a continuación se detalla su ejecución puede ser llevada a cabo con la dirección del área de Recursos Humanos o algún otro departamento:

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER DESARROLLO VER FORMATO

1. El facilitador, formará subgrupos para facilitar el trabajo: distribuirá a cada miembro una copia de las características de un líder.
2. A continuación, todos procurarán tomar una decisión individual, siguiendo las instrucciones que se encuentran en la hoja que todos recibieron.
3. Durante aproximadamente diez minutos todos procurarán hacer la selección de las características, colocándolas en orden de prioridad.
4. Una vez terminado el trabajo grupal. En cada subgrupo se elegirá un relator, a quien corresponderá anotar la decisión del grupo, para luego exponerla en el plenario. Durante aproximadamente 5 minutos cada grupo, se procesa entonces la discusión grupal, en torno de la clasificación de las características de un líder.
5. En una decisión final, todos los relatores de los subgrupos presentan al plenario el resultado de la decisión grupal.
6. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

LISTA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Instrucciones:

En la parte inferior se encuentra una lista de doce características de un líder. Su trabajo será el de enumerar esas características, colocando el N°1 en aquella que a su entender, es más importante ya sea esta grupal o individual. El N° 2 en la segunda característica más importante, hasta el no. 12, en aquella que a su entender es la menos importante para un líder.

Cuadro N° 4: Dinámica liderazgo

N°	CARACTERISTICAS	INDIVIDUAL	GRUPAL
1	Mantiene el orden durante todo el tiempo de la reunión.		
2	Es amistoso y sociable		
3	Tiene ideas nuevas e interesantes; es creativo		
4	Sabe escuchar y procura comprender a las demás personas		
5	Es firme y decidido, no duda.		
6	Admite abiertamente sus errores.		
7	Le gusta conciliar.		
8	Procura hacer entender a todos		
9	Promueve oportunidades para que todos los miembros ayuden en la solución de los problemas		
10	Sabe elogiar con frecuencia y raras veces hace críticas negativas.		
11	Sigue rigurosamente las reglas y los procedimientos.		
12	Nunca manifiesta rencor o insatisfacción.		

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Recursos:

- ✚ Una copia de "Las características de un líder" para cada grupo.
- ✚ Lápiz o bolígrafo para cada grupo.

Participantes:

- ✚ Colaboradores (Divididos en subgrupos de 5-10 participantes)
- ✚ Jefe de Recursos Humanos (Guía para la ejecución).

Tiempo:

- ✚ 60 minutos.

Lugar:

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos

Resultado a obtener:

- ✚ Personal capaz de distinguir las características de un buen líder tanto grupal como individual.
- ✚ Debate y trabajo en equipo.
- ✚ Personal capaz de identificar a un buen líder, para saber a quién dirigirse y comunicar los posibles riesgos psicosociales que lo afectan para la toma de medias necesarias.

"El liderazgo es la capacidad de transformar la visión en realidad"

TRABAJO GRUPAL N° 11

Técnica de relajación mediante recuerdos de nuestro pasado y presente

Tema: LA LÍNEA DE VIDA

Objetivos

- ✚ Autoconocimiento y relación interpersonal
- ✚ Que las personas tengan oportunidad de conocerse a sí mismas y darse a conocer a los demás.

Materiales

- ✚ Hojas de papel
- ✚ Esferos

Desarrollo

Imagen N° 15: Línea de vida



Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Fuente: Imagen propia del autor

- ✚ La explicación del ejercicio por parte del facilitador
- ✚ Se entregará a cada persona un papel individual
- ✚ La hoja se divide en seis partes , los tres primeros casilleros se escribirán aspectos positivos de la niñez, juventud, madurez; los tres casilleros siguientes se escribirán los aspectos negativos
- ✚ Se fijará con el grupo el tiempo de la ejecución del ejercicio
- ✚ Al termino del tiempo se reúnen los participantes para compartir el trabajo

Luego se realiza un cruce de ideas sobre los siguientes aspectos:

1. Sentimientos experimentados durante el ejercicio.
2. Utilidad del ejercicio.
3. Aplicación práctica.

Recursos:

- ✚ Una copia de la hoja de trabajo.
- ✚ Lápiz o bolígrafo para cada trabajador.

Participantes:

- ✚ Colaboradores

Tiempo

60 – 120 minutos

Hoja de Trabajo

Cuadro N° 5: Conociéndome mis aspectos

ASPECTOS POSITIVOS NIÑEZ	ASPECTOS POSITIVOS JUVENTUD	ASPECTOS POSITIVOS MADUREZ
ASPECTOS NEGATIVOS DE LA NIÑEZ	ASPECTOS NEGATIVOS DE LA JUVENTUD	ASPECTOS NEGATIVOS MADUREZ

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Resultado a obtener:

- ✚ Autoconocimiento
- ✚ Mejora de la relación interpersonal
- ✚ Que las personas tengan oportunidad de conocerse a sí mismas y darse a conocer a los demás.

“La vergüenza, el amor, el orgullo, todo hablaba en mí al mismo tiempo”

PAUSAS ACTIVAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN Y FUERA DE ELLA

Realizar ejercicios de relajación tales como:

- ✚ **Aroma - terapia.** busca que a través de los olores el ser humano pueda sanarse y buscar una relajación y concentración total.
- ✚ **Música – terapia.** La música influye sobre el ritmo respiratorio, la presión arterial, las contracciones estomacales y los niveles hormonales.
- ✚ **Apoyo social.** Es necesario que las personas sepan que son importantes, que las valoran tal como son y que las aman, esto ayuda a ser menos vulnerables al estrés.
- ✚ **Ejercicios de Respiración.** El hecho de practicar ejercicios de respiración específicos ayudan a la relajación y deshacerse de las tensiones acumuladas durante el día, las cuales pueden ocasionar problemas emocionales como enojo, irritabilidad, depresión junto con ellas síntomas físicos como dolor de la cabeza, cuello, espalda, estómago.
- ✚ **Actividades físicas.** Comenzar un programa individualizado de actividad física.
- ✚ **Riso – terapia.** Es una técnica que ayuda a liberar las tensiones del cuerpo para así poder llegar a la carcajada y mover cientos de músculos del cuerpo humano.
- ✚ **Abrazo terapia.** Es una forma de expresar nuestros sentimientos, nos hace sentir bien, se emplean para aliviar el dolor, la depresión, ansiedad, baja autoestima
- ✚ **Nutrición.** Escoger alimentos que mejoren la salud y bienestar.
- ✚ **Masajes.** permite que el cuerpo se libre de tensiones musculares.
- ✚ **Deporte que más nos guste.** Realizar actividad deportiva especialmente con deportes extremos.

XIII. EVALUACIÓN DE LAS DINÁMICAS

La evaluación se lo realizara mediante el cumplimiento de los 60 – 120 minutos y con la asistencia a dicho evento en horario de trabajo y no fuera de él.

**FORMATO DE CALIFICACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
CONSEJERÍA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y
ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

CAPACITADOR:.....

TEMA A TRATAR:.....

NOMBRE DEL ASISTENTE:.....

FECHA DE ASISTENCIA:.....


 Para responder favor marque con una X en el cuadro frente a cada pregunta según sea su criterio.

Tabla N° 21: Calificación para expositores

Numeral	1	2	3	4	TOTAL
Pregunta					
La metodología y las actividades realizadas fueron asertivas					
El manejo de los contenidos respondió sus expectativas					
La utilización de ayuda facilitó la comprensión de manera efectiva					
El desarrollo de las actividades se realizó puntual					

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

Calificación:

Insuficiente = 1, Bueno = 2, Muy bueno =3, Excelente = 4

6.7. Modelo Operativo

Cuadro N° 6: Modelo Operativo

N° DE FASE	OBJETIVOS	META	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Primera fase socialización	Socializar los resultados de la Investigación	La socialización alcance un 100%	Dialogo con Autoridades, Jefes Departamentales y Trabajadores	Tecnológicos Humanos Económicos	Investigador Autoridades RRHH	Septiembre 2015
Segunda fase Planificación	Elaborar un Manual de Salud Preventiva En Riesgos Psicosociales Para los trabajadores del GAD Patate	Elaborar la guía a ser socializada en las diferentes actividades	Aplicar la contestación a la Solicitud escrita para efectuar la socialización (ANEXO N° 6)	Tecnológicos Humanos Económicos	Investigador Autoridades RRHH	Octubre 2015
Tercera fase Ejecución	Aplicar la socialización del manual y sus métodos preventivos.	Utilizar el Manual y trípticos para su mejor entendimiento	Dar a conocer las actividades a realizarse y ejecutarlas.	Tecnológicos Instrumentos Humanos	Investigador Autoridades RRHH	Noviembre 2015
Cuarta fase Evaluación	Valorar el desarrollo del trabajo mediante la guía realizada	Verificar el conocimiento adquirido mediante una prueba de conocimientos	Fortalecer la actividad mediante trípticos Verificar conocimientos adquiridos	Humanos	Investigador Autoridades RRHH	Diciembre 2015

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

6.8. Administración de la Propuesta

Cuadro N° 7: Administración de la propuesta

FASES	ETAPAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABILIDAD	TIEMPO	PARTICIPANTES
Planificación	Planificar los talleres acerca de los Riesgos Psicosociales.	Seleccionar los temas más relevantes a tratar en los talleres.	Recurso humano y material.	Autoridades de la Organización,	08-08-2015	83 trabajadores del GAD Patate.
		Diseñar material para aplicar en los talleres.		Departamento de Recursos Humanos,	15-08-2015	
				Tesista	22-08-2015	
					29-08-2015	
Socialización	Socializar al Jefe de RRHH. Las temáticas a abordar en los talleres.	Convocatoria a los colaboradores	Recurso humano y material.	Autoridades de la Municipalidad	04-09-2015	83 trabajadores del GAD Patate.
		Presentar las temáticas a RRHH		Jefe de RRHH	20-09-2015	
		Difundir la programación a desarrollarse a los trabajadores.		Trabajadores del GAD Patate	23-09-2015	
				Tesista		
Ejecución	Desarrollo de los talleres	Desarrollo del taller #1. “Riesgos Psicosociales”	Recurso humano y material.	Jefe de RRHH	26-09-2015	83 trabajadores del GAD Patate.
	Riesgos Psicosociales.	Desarrollo del taller #2. “Enfermedades Profesionales“.		Tesista	30-10-2015	
	Enfermedades Profesionales Prevención	Desarrollo del taller # 3. “Manual de Prevención”			20-11-2015	

Continuación N 3°: tabla N° 8

Evaluación	Evaluar el desarrollo de lo aprendido en el taller y capacitaciones	<p>Reunión para el análisis de fortalezas y debilidades de los talleres.</p> <p>Elaborar el instrumento de evaluación.</p> <p>Aplicación de una entrevista a los colaboradores.</p> <p>Análisis e interpretación de resultados.</p> <p>Elaboración de conclusiones y recomendaciones.</p>	Recurso humano y material con respuestas.	Recursos Humanos Y tesista.	<p>04-09-2015</p> <p>20-09-2015</p> <p>23-09-2015</p> <p>26-09-2015</p> <p>16-09-2015</p> <p>30-10-2015</p>	83 trabajadores del GAD Patate.
-------------------	---	---	---	-----------------------------	---	---------------------------------

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

6.9. Conclusiones de la Propuesta

- ✚ Mediante la elaboración de un Manual de salud preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”, permite que los trabajadores puedan ser partícipes de nuevos conocimientos y técnicas de prevención de estos riesgos tanto en la entidad que trabajan e incluso en sus hogares.
- ✚ La coordinación en las diferentes actividades a realizarse durante los 12 meses del año entre los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Patate, permitirá tener una mayor preparación para su día de instrucción así lograremos estar más informados sobre el tema que van a desarrollar.
- ✚ Con la definición de los grupos responsables para la realización de las diferentes actividades lograremos integrar a la municipalidad con equipos de trabajo de diferente departamento, para que realicen el método preventivo de las enfermedades profesionales causadas por los Riesgos Psicosociales.
- ✚ Con la socialización del Manual de Seguridad Preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate” los trabajadores estarán más capacitados y más motivados y dispuesto a realizar la práctica de estos métodos preventivos.
- ✚ Con la aplicación de la evaluación sobre la socialización del manual pudimos verificar el grado de comprensión en los trabajadores de la municipalidad obteniendo una buena asimilación.

6.9.1. Recomendaciones de la Propuesta

- ✚ Se recomienda la aplicación del Manual de salud preventiva en Riesgos Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate” para la realización de las diferentes actividades; como son las pausas activas, trabajos grupales y compartir sus experiencias entre amigos y familiares o entre compañeros de la municipalidad.
- ✚ Realizar directamente en el Plan Operativo Anual (POA) los grupos responsables y las diferentes actividades a realizarse durante el año, para que exista una mayor preparación y mayor coordinación de las actividades a realizarse.
- ✚ Coordinar grupos de trabajo de acuerdo al Orgánico Funcional ya que así lograremos la vinculación entre diferentes compañeros y departamentos del GAD Patate. logrando un mejoramiento del clima y la cultura organizacional en especial la participación de todos.
- ✚ Verificar el uso exclusivo de los 60 – 120 minutos que se encuentra implementados para la aplicación y socialización de Manual de Salud Preventiva en Riesgos Psicosociales para trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón “San Cristóbal de Patate”
- ✚ Realizar constantemente capacitaciones y evaluaciones sobre temas relacionados a este proyecto investigativo como son: Riesgos Psicosociales Enfermedades Profesionales y todo lo relacionado a Seguridad e higiene Industrial, verificando su cumplimiento y tratando de que exista la participación, colaboración y entendimiento de los trabajadores de la Municipalidad.

6.9.2. Administración de la Propuesta

La presente propuesta se llevará a cabo de acuerdo al modelo operativo, que se presentó anteriormente y bajo la responsabilidad de:

- ✚ Alcalde Licenciado Medardo Chiquinga
- ✚ Departamento de Talento Humano: Ing. Alexandra Pérez
- ✚ Departamento de Seguridad e Higiene

Cuadro N° 8: Provisión de la administración de la propuesta

ESTRUCTURA	FUNCIONES
AUTORIDADES	<ul style="list-style-type: none">✚ Hacer cumplir con normas establecidas.✚ Concretar reuniones.✚ Trabajar en cooperación con el equipo de trabajo.
ADMINISTRADOR: DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	<ol style="list-style-type: none">1. Coordinar el manejo de la propuesta.2. Guiar la organización del plan de actividades de la propuesta.3. Capacidad para resolver problemas.
CAPACITADOR	<ul style="list-style-type: none">✚ Generar un ambiente óptimo para facilitar el aprendizaje.✚ Establecer buenas relaciones con el grupo de trabajo.✚ Brindar información relevante y clara al grupo de trabajo.

Elaborado por: Luis Alejandro Morales Perrazo

6.9.3. Evaluación de la Propuesta:

Para evaluar esta propuesta se establece los siguientes formatos a evaluar el conocimiento del trabajador del GAD Patate después de la capacitación:

FORMATO DE EVALUACIÓN SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

Fecha: _____

Capacitador: Alejandro Morales

I. Mencione los Riesgos Laborales que usted conozca.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

SUBRAYE LA RESPUESTA CORRECTA

II. Que son los riesgos psicosociales

- a. Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc.
- b. Es todo aquel que se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, etc., pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, etc.
- c. Hace referencia a la postura que mantenemos mientras trabajamos.

III. Escriba dos consecuencias que se produce por estar expuesto a riesgos psicosociales

1. _____
2. _____

IV. Escriba 3 enfermedades que puede Producir los riesgos Psicosociales

1. _____
2. _____
3. _____

SUBRAYE LO CORRECTO

V. Como evitaría usted los Riesgos Psicosociales

1. Organizando sus tareas
2. Trabajando en equipo
3. Manteniendo una buena comunicación
4. Realizando pausas activas
5. Ninguna de las anteriores evitaría los Riesgos Psicosociales

CALIFICACIÓN: (cada pregunta contestada bien equivale a 1 punto)

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	INSUFICIENTE
5	4	3	2	1 – 0

FORMATO DE EVALUACIÓN SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Fecha: _____

Capacitador: Alejandro Morales

A. Que entiende por enfermedades profesionales

SUBRAYE LA RESPUESTA CORRECTA

B. Al Burnout se lo conoce como:

1. Estar quemado
2. Estar activo
3. Estar equivocado
4. Estar sin animo

C. Que significa estrés

- a. Es provocado por un riesgo eminente dentro de la institución o entidad
- b. Es toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral
- c. Es una respuesta psicofísica que prepara al organismo a responder frente a un estímulo.

UNA CON LÍNEAS

D. Según la respuesta al estrés se lo conoce como:

1. Al estrés positivo eustres
2. Al estrés negativo distres

SUBRAYE LO QUE CORRESPONDA

E. Las enfermedades que produce los riesgos psicosociales son:

- a. Trastornos Cardiovasculares.
- b. Trastornos Gastrointestinales.
- c. Trastornos Endocrinos.
- d. Trastornos Dermatológicos.
- e. Trastornos Mentales y del Comportamiento.

CALIFICACIÓN: (cada pregunta contestada bien equivale a 1 punto)

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	INSUFICIENTE
5	4	3	2	1 - 0

BIBLIOGRAFÍA

Cortéz Días, J. (2012). Seguridad e Higiene del Trabajo (9na ed.). MADRID, Calle de las aguas: TÉBAR.S.L.

Creus Solé, A. (2006). Gestión de la Prevención. (E. CEAC, Ed.) BARCELONA, BARCELONA, ESPAÑA págs.17-23:

Días Zazo , P. (2009). Prevención de Riesgos Laborales, SEGURIDAD. España: Parafino S.A. .

Fernández, R. (2008). Manual de Prevención de Riesgos laborales para no iniciados. SAN VICENTE: CLUB UNIVERSITARIO.

Floría, P., Gonzáles, A., y Gonzáles , D. (2006). Manual para el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. MADRID - Principe de la Vega : FUNDACIÓN CONFEMETAL FC.

Gómez Moreno, M. J. (18 de 01 de 2012). Repositorio Universidad Técnica de Ambato/Ingenieria en Sistemas. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/800>:

Herrera , L., Madina , A., & Naranjo , G. (2000). Tutoria de la Investigación Científica . Ambato: ISBN.

Maraboli Vergara, L., & Carasco Arellana, M. (2001). El Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. España.

Mansilla, F. (5 de 10 de 2012). Temas Contextuales de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. MADRID-ESPAÑA: Academica Española PARAFINO.

Naranjo Vera, J. M. (13 de 03 de 2014). Repositorio Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6884>:

Patate, E. G. (2011). Organico Estructural y Funcional. Patate: S/N.

Peña Fiallos, D. O. (13 de 03 de 2014). Repositorio Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6887>:

Sarason , I., y Sarason, B. (2006). Psicopatología (DECIMA EDICION ed.). MÉXICO: Editorial PEARSON. Pags 34-35

Velásquez Beltrán , A. J. (18 de 09 de 2015). Repositorio Universidad Técnica de Ambato . Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13031>:

LINKOGRAFÍA

Acuerdo N° 1404, M. d. (17 de Oct de 1978). Acuerdo No. 1404. Obtenido de Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios MÉDICOS DE EMPRESAS: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-para-el-Funcionamiento-de-Servicios-M%C3%A9dicos-Acuerdo-Ministerial-1404.pdf>

Andalucia, U. (2009). Guía de Prevencion de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Obtenido de Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales : http://www.asisteprevencion.empresariasandaluzas.es/static/galerias/descargas/Guxa_de_prevenixn_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo.pdf

Borda, G. R. (16 de May de 2015). gbordaglob. Obtenido de <https://gbordablog.wordpress.com/author/gborda54/>

Cobo, J. S. (2015). CEF.-Gestión Sanitaria. Obtenido de <http://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>

Covenin, 2.-8. (01 de 06 de 1988). Programa de Higiene y Seguridad Industrial Aspectos Generales. Obtenido de norma Venezolana: <http://www.sencamer.gob.ve/sencamer/normas/2260-88.pdf>

Cox, T., & Griffiths , A. (1996). Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Obtenido de Concepto de factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml

Delgado, F. (2 de 8 de 2015). Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Obtenido de SMS Ecuador: <http://www.smsecuador.ec/riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/>

Constitucion de la Republica del Ecuador, C. D. (20 de OCT de 2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Obtenido de Registro Oficial # 449 : http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf

Falagan , M. J. (07 de 2000). Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido de <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/otros12.pdf>

Fernández, R. (2008). Manual de Prevención de Riesgos laborales para no iniciados. San Vicente: club universitario.

Garcés, E., y Maicon, C. (2010). El síndrome de burnout. Obtenido de Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo: http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf

Herrera, P. (7 de Jun de 2014). Cinco enfermedades más comunes en el trabajo. El Comercio, pág. 18.

Hochschild. (2003). El trabajo emocional: concepto y prevención. Obtenido de Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_720.pdf

Instituto Ecuatoriano de seguridad social iess. (17 de nov de 1986). Decreto ejecutivo 2393 reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Obtenido de instituto ecuatoriano de seguridad social, seguro general de riesgos del trabajo :
<http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decreto2393.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IEISS, I. E. (Jun de 2000). Decisión 584 . Obtenido de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo:
<http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decision584.pdf>

Instituto de Seguridad Social, ISS, I. D. (2014). Ministerio del Trabajo y Prevención Social. Obtenido de Gobierno de Chile: http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/Enfermedad_Profesional.pdf

Jaramillo Solorio, R. M. (2011). Trabajo en Equipo. Obtenido de Salud Mexico:
http://www.dgrh.salud.gob.mx/Formatos/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

Lara, J. (10 de 2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Obtenido de Confederación de Empresarios de Málaga (CEM): http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

Mansilla izquierdo, F., y Favieres Cuevas, A. (Feb de 2009). Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Obtenido de MADRID SALUD:
<http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>

MARTINEZ , I. (2001). El Trabajo Emocional: Concepto Y Prevención. Obtenido de Ministerio de Trabajo asuntos Sociales de ESPAÑA:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_720.pdf

Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (04 de 2012). Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia. Recuperado el 05 de 05 de 2015, de Daena: International Journal of Good Conscience. 7(1) 38-56. Abril 2012. ISSN 1870-557X:
[http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)

Moreno, B., & Báez, C. (2011). Medicina y Seguridad del Trabajo. Obtenido de scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

MRL, M. D. (17 de 12 de 2007). Riesgos Psicosociales . Obtenido de <http://ferlat.org/psicosociales.html>

OIT-OMS. (24 de 09 de 1984). Factores Psicosociales en el Trabajo. Obtenido de Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf

Onmeda, R. (19 de 03 de 2012). ONMEDA.ES. Obtenido de Burnout (síndrome): definición: http://www.onmeda.es/enfermedades/sindrome_burnout-definicion-1528-2.html

OPS-OMS. Organización Panamericana de la Salud – Organización Mundial de la Salud (23 de 05 de 2013). OPS/OMS estima que hay 770 nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesionales en las Américas. Obtenido de http://www.paho.org/cor/index.php?option=com_content&view=article&id=152:opsoms-estima-que-hay-770-nuevos-casos-diarios-de-personas-con-enfermedades-profesionales-en-las-americas&catid=717:cor.-celebraciones-das-mundiales

Riquelme, A. (Jul de 2006). Mobbing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de trabajo. Obtenido de Ciencias Sociales Revista Electrónica : http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf

SORPROTEC. (2008). Actos y Condiciones Inseguras. Obtenido de servicio Profesional y Técnico: <http://serprotec.com.co/hseq/Boletin%2011%20Actos%20y%20condiciones%20inseguras.pdf>

UGT, S. d. (2007). Manual sobre Riesgos Psicosociales. Recuperado el 01 de 05 de 2015, de Riesgos Psicosociales: <http://www.saludlaboralugtmadrid.org/Biblioteca%20Interna/Publicaciones/MANUAL%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20baja.pdf>

Viteri, G. (12 de 04 de 2012). Riesgos Laborales: Diferentes tipos y características. Recuperado el 05 de 05 de 2015, de El top 5 de los tipos de riesgos laborales: <http://seguridadindustrialysaludocupacional.com/riesgos-laborales-diferentes-tipos-y-caracteristicas/>

Zapf , y Einarsen. (2001). Acoso Laboral- Mobbing. Obtenido de <http://www.acosolaboral.org.uy/programas/conceptoMobbing.php>

ANEXOS:

ANEXO N° 1: Aceptación del tema de tesis en la empresa

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal "San Cristóbal de Patate"

Patate
"Te acoge, te conquista, te encanta"

Patate
Gobierno Municipal
"Te acoge, te conquista, te encanta"

Oficio N. 517-A-GADMSCP
Patate, 17 de septiembre de 2015

Ingeniero Mg.
José Geovanny Vega
DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
Y DE LA EDUCACION CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
Presente

De mi consideración:

Me es placentero en nombre y representación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Cristóbal de Patate expresarle mi cordial y afectuoso saludo, a la vez manifestarle que en atención a la solicitud presentada por usted, esta Alcaldía autorizó al señor **MORALES PERRAZO LUIS ALEJANDRO**, Estudiante de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial, quien solicitó autorización para realizar como tema de tesis **"LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SAN CRISTOBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA"**.

Esta Alcaldía designó a la Unidad de Talento Humano del GAD Patate para que coordine los trabajos y preste toda la colaboración necesaria para el buen cumplimiento y finalización de lo propuesto, que servirá con toda seguridad para su culminación universitaria, y lo más importante será de mucha utilidad en la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Cristóbal de Patate.

Particular que pongo en su conocimiento.

Atentamente,


LIC. MEDARDO CHILQUINGA
Alcalde del GADM Patate



Dirección: Av. Ambato y Juan Montalvo
Telefax: (03)2870214 / (03)2870523 (03)2870509
www.patate.gov.ec
municipio-patate@andinanet.net

Dirección: Av. Ambato y Juan Montalvo
Telf.: (03) 2870523 / (03) 2870214 / (03) 2870500
municipio-patate@andinanet.net
www.patate.gov.ec

ANEXO N° 2: Designación del tutor del proyecto del trabajo final de grado

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARIA DE FACULTAD
INFORME DE REVISIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Ambato julio 06, 2015
Res. N° FCHE-CD-3252-2015

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 06 de julio del 2015, en consideración al informe favorable de la Unidad de Titulación mediante documento OFIC-CC-257-2015 se autoriza aprobar el tema: "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA" del SR. **MORALES PERRAZO LUIS ALEJANDRO**, estudiante de décimo semestre de la Carrera de Psicología Industrial, modalidad presencial, y resuelve:

DESIGNAR AL **MG. GEOVANNY VEGA**, TUTORIA DEL PROYECTO DEL TRABAJO FINAL DE GRADO, SOBRE EL TEMA: "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA", PARA QUE SE PROCEDA AL REGISTRO Y A LA REESTRUCTURACIÓN DEL MISMO.


Dr. Mg. Victor Hernández del Salto
PRESIDENTE

No.	PARTES DEL PROYECTO	EVALUACION	
		APROBADO	REALIZAR AJUSTES
1	EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN		
1.1	Planteamiento del Problema		
1.2	Justificación		
1.3	Objetivos		
2.	MARCO TEORICO		
2.1	Antecedentes Investigativos		
2.2	Fundamentación filosófica		
2.3	Fundamentación legal		
2.4	Categorías fundamentales		
2.5	Hipótesis		
2.6	Señalamiento de variables de la hipótesis		
3.	METODOLOGIA		
3.1	Enfoque		
3.2	Modalidad básica de la investigación		
3.3	Nivel o tipo de investigación		
3.4	Población y Muestra		
3.5	Operacionalización de variables		
3.6	Recolección de información		
3.7	Procesamiento y análisis		
4.	MARCO ADMINISTRATIVO		
4.1	Recursos		
4.2	Cronograma		
4.3	Bibliografía		
4.4	Anexos		

CONCLUSION: EL PROYECTO DE INVESTIGACION SOBRE EL TEMA:

DEBE APROBARSE: REALIZAR AJUSTES: CAMBIAR EL TEMA: 6 REPROBARSE:

POR:

PROFESOR REVISOR

NOTA: De acuerdo con la reglamentación de pregrado de la UTA, en vigencia el profesor revisor tiene un plazo de 15 días para el estudio e informe, el mismo que debe presentarlo a Consejo Directivo. Adjuntando el proyecto revisado y el resumen del proyecto.

ADJ: PROYECTO DE TESIS

CC: ESTUDIANTE

ARCHIVO NUMERICO C. DIRECTIVO

CARPETA: GRADOS POR TESIS

VHS/CVD/SFS

ANEXO N° 3: Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

ENCUESTA DIRIGIDO A TRABAJADORES DE GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE

INSTRUCTIVO:

- Señores encuestados colabore con esta investigación recuerde que la información es confidencial.
- Procure ser lo más objetivo y veraz.
- Señale con una X en el paréntesis la respuesta que usted crea conveniente en cada una de las preguntas formuladas.

1. ¿Cuándo usted ingreso a esta institución le informaron de los riesgos psicosociales que usted está expuesto en su lugar de trabajo?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

2. ¿En esta institución les han dictado charlas o capacitaciones sobre riesgos psicosociales?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

3. Después de su jornada laboral ¿usted experimenta cambios conductuales, sociales y/o fisiológicos?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

4. ¿El trabajo que usted realiza en esta institución, debe ser ejecutado minuciosamente para no cometer errores?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

5. ¿Después de su jornada laboral al sentirse agotado, considera que usted sufre de estrés?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

6. ¿Al finalizar su jornada laboral se han presentado manifestaciones de cansancio físico y/o mental tales como dolores de cabeza, tensión muscular, mareos, cansancio visual que sobrepasan su límite normal?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

7. ¿Se ha presentado dificultad para conciliar o mantener el sueño en las noches?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()



8. ¿Usted se siente cansado cuando se levanta por las mañanas y sabe que tiene que enfrentarse a otro día de trabajo?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

9. ¿Tiene usted dificultad para concentrarse en sus labores diarias?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

10. ¿Su reacción ante una situación laboral adversa ha sido con sobresalto o de manera ríspida?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

11. ¿Considera usted que los riesgos psicosociales inciden en el desarrollo de enfermedades profesionales al personal de la Institución?

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

12. Considera que se debe combatir los riesgos psicosociales en la Institución, a fin de evitar enfermedades profesionales en los trabajadores.

SIEMPRE () AVECES () NUNCA ()

13. ¿Considera usted que la creación de un manual para la Institución, disminuiría la aparición de Enfermedades Profesionales ocasionadas por los Riesgos Psicosociales?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

14. Le gustaría implementar en su horario de trabajo de 60 a 120 minutos todos los días viernes fin de mes, para realizar pasadas activas, trabajos grupales y actividades deportivas

SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 4: Lista de Colaboradores y Verificación de Asistencia

N°	NUMERO	APELLIDO	NOMBRE	CARGOS
1	1802646248	SORIA VACA	DARWIN ROMEO	PROCURADOR SINDICO
2	1802495695	DIAZ GARCIA	SUSANA MARLENE	PROSECRETARIA
3	300673100	BARROS VERGARA	EDGAR AROSTO	SECRETARIO GENERAL
4	1802602027	CHILQUINGA GUAMBO	LUIS MEDARDO	ALCALDE
5	1802706752	FONSECA MORA	MARIA DOLORES	CONTADOR
6	1801097013	LOPEZ LOPEZ	ANGEL MESIAS	DIREC. ADMINIFINANCIERO
7	1801773969	ALTAMIRANO	CELSI FABIAN	GUARDALMACEN
8	1500378318	SORIA ARAUJO	NARCISA DEL PILAR	JEFE CONTABILIDAD
9	1801544444	TAMAYO MELO	JUAN ALBERTO	JEFE DE AVALÚOS Y CATASTROS
10	1500314016	SORIA ARAUJO	VICTOR HUGO	JEFE DE INFORMATICA
11	1803593613	PEREZ GAVILANES	ALEXANDRA DEL CARMEN	JEFE DE RECURSOS H.
12	1802158897	REYES ARAUJO	ANITA ROSARIO	JEFE DE RENTAS
13	1802913036	GARCIA TORRES	MAYRA XIMENA	RECAUDADORA
14	1803809027	MARTINEZ MANCHENO	ANA MARIA	TESORERA
15	1801011014	GUTIERREZ SALAZAR	GUILLERMO	COMISARIO MUNICIPAL
16	1801334119	QUINTEROS VILLAFUERTE	INES MARIA DE LOURDES	BIBLIOTECARIA
17	1801871185	MARCIAL LOPEZ	JOHN RIGOBERTO	DIRECTOR DE LA GEST DES
18	1803349487	GALEAS LEMA	GEOVANNY DANILO	JEFE DESARROLLO AGROPECUARIO
19	1801801091	CHAGCHA LOPEZ	HOLGUER HERIBERTO	DIRECTOR DE LA GESTION DE OBRAS PÚBLICAS
20	1802993574	ALBAN VASCO	VIVIANA PAOLA	SECRETARIA DE OOPP
21	1802682532	BRAVO PAREDES	ANTONIO AMABLE	COND. ADMINISTRATIVO
22	1803171964	VERDEZOTO NUÑEZ	EDUARDO FABIAN	AUXILIAR DE SERVICIOS
23	1803484656	REINOSO RODRIGUEZ	JORGE MAURICIO	CONDUCTOR ADMINISTRATIVO
24	1801608074	GUAMBO BORJA	GUSTAVO JOEL	POLICIA MUNICIPAL
25	1802820728	MESIAS REINOSO	GABRIEL DANILO	POLICIA MUNICIPAL
26	1800890954	MORALES MACHUCA	HUGO WENCESLAO	AUXILIAR SERVICIOS
27	1803292752	VASCO NARANJO	ANTONIO GASPAS	AUXILIAR SERVICIOS
28	1803153533	MANOBANDA CHANGO	LUIS ALBERTO	AYUDANTE DE CUID Y ORNAMENT DE JARDINES
29	1802770741	PLAZA	SEGUNDO EFRAIN	ALBAÑILES
30	1804730487	QUINTEROS HURTADO	JUAN CARLOS	ALBAÑILES


Continuación N° 1: Anexo N° 4 Lista de trabajadores

31	1803204294	MASAQUIZA MASAQUIZA	JAVIER TINKO	AUX. MANENIMIENTO DE REDES DE AGUA POTABLE
32	1803037835	OJEDA RODRIGUEZ	GUIDO ARTEMIO	AUXILIAR DE MANT. DE REDES DE AGUA POT
33	1803704426	GANAN SAMBACHE	OSCA RAUL	CONDUCTOR ADMINISTRATIVO
34	1802710390	MERA VASCO	MARCO ANTONIO	INSPECTOR SERVICIOS MUNICIPALES
35	1801697119	NUÑEZ	SEGUNDO FRANCISCO	INSPECTOR SERVICIOS MUNICIPALES
36	1802128627	CHUQUIANA TAMAQUIZA	SEGUNDO MANUEL	ALBAÑIL
37	1710810514	GUACHAMBOZA CHANGO	SEGUNDO JUAN	ALBAÑIL
38	800670580	REINOSO GUAMAN	JOSE MODESTO	ASEADOR DE CEMENTERIO
39	1802015451	VARGAS VILLAFUERTE	PABLO JOSELITO	AUXILIAR DE SERVICIOS
40	1801728500	CARRILLO RAMOS	PABLO ABELARDO	AUXILIAR DE SERVICIOS
41	1802405744	JARA RODRIGUEZ	JUAN FRANCISCO	AUXILIAR DE SERVICIOS
42	900949538	MARTINEZ RODRIGUEZ	NELSON LEOPOLDO	AUXILIAR DE SERVICIOS
43	1801139997	QUISPE MORETA	SEGUNDO JOSE ELIAS	AYUDANTE DE ALBAÑIL
44	1802383271	TIPANTUÑA QUISPE	MARCO SEGUNDO	AYUDANTE DE ALBAÑIL
45	1803081593	PEREZ LOPEZ	LUIS PATRICIO	CONDUCTOR ADMINISTRATIVO
46	1802463016	COELLO FONSECA	MARCO PATRICIO	CHOFER DE VEHICULO
47	1802590255	RODRIGUEZ TAPIA	OSCAR JAYRON	CHOFER DE VEHICULO
48	1801382506	MELO TORRES	GUILLERMO ALEJANDRO	CONDUCTOR ADMINISTRATIVO
49	1802652733	RODRIGUEZ ALULEMA	ANGEL GABRIEL	CONDUCTOR ADMINISTRATIVO
50	1802710812	TORRES GARCIA	FREDY SANTIAGO	CONDUCTOR ADMINISTRATIVO
51	1802186880	NARANJO	LUIS HECTOR	MECANICO
52	1801811124	ASQUI CHANGO	JORGE HUMBERTO	OPERADOR DE MAQUINARIA O EQUIPO PESADO
53	1801487131	CLAVIJO CHICAIZA	ANGEL VICTOR	OPERADOR DE MAQUINARIA OPERADOR DE MAQUINARIA O EQUIPO PESADO
54	1803271137	MEDINA RODRIGUEZ	RUBEN JOSE	OPERADOR DE MAQUINARIA O EQUIPO PESADO
55	1803803467	QUISPE PAUCAR	HUGO FERNANDO	OPERADOR DE MAQUINARIA
56	1801977891	TERAN GUANBO	NELSON FERNANDO	OPERADOR DE MAQUINARIA
57	1800885046	MOSCOSO NUÑEZ	HECTOR GONZALO	OPERADOR DE MAQUINARIA
58	1801444876	BARRERA RODRIGUEZ	JULIO FELIX	OPERADOR DE MAQUINARIA
59	1801260108	GOMEZ CEPEDA	DID GUILLERMO	OPERADOR DE MAQUINARIA

Continuación N° 2: Anexo N° 4 Lista de trabajadores

60	1803814670	CHILIQINGA PLAZA	GUIDO CLAUDIO	CONDUCTOR ADMINISTRATIVO
61	1802889756	HOYOS GALARZA	LEONEL RIGOBERTO	CONCEJAL
62	1719096032	TITE YAGLOA	LAURA PIEDAD	CONCEJAL
63	1801921857	VEGA MUÑOZ	JORGE OLIVO	CONCEJAL
64	1802336840	AIMARA ROJANA	JOSE EFRAIN	CONCEJAL
65	1800889428	GUEVARA CISNEROS	JUAN ABSALON	CONCEJAL
66	1718510264	RAMOS CIFUENTES	ALBA GABRIELA	JEFE GESTIÓN AMBIENTAL
67	1803431764	PULLUTASIG BONILLA	CHRISTIAN IVAN	REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD
68	1802044402	SORIA RODRIGUEZ	MARIA DEL CARMEN	SECRETARIA DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD
69	1803381837	FREIRE VILLAFUERTE	VERONICA ALEXANDRA	PROVEEDOR / CONTRATACION PÚBLICA
70	1803498797	GALARZA GARCIA	DIEGO FERNANDO	JEFE DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
71	1802701555	SORIA LLERENA	NORMAN GEOVANNY	TECNICO DE RIESGOS
72	1803804481	PULLUPAXI CHUQUIRIMA	JAVIER DAVID	JEFE DE PLANIFICACIÓN
73		JACOME LOPEZ	CRISTIAN OSWALDO	ABOGADO DE COACTIVAS
74		PALACIOS CARRANZA	ALEX FABIAN	ANALISTA DE OBRAS PUBLICAS
75		TIBANQUIZA PILAGUANO	MONICA PIEDAD	TECNICA MUNICIPAL
76		MEDINA ARAUJO	DENNIS ALBERTO	TECNICO DE TURISMO
77		ALDAZ CARRASCO	GALO RODRIGUEZ	AYUDANTE DE PLANIFICACION
78		ALDAS ESCALANTE	JOHNNY SANTIAGO	RELACIONADOR PUBLICO
79		MOSQUERA GARCES	ROBINSON DANIEL	ASISTENTE DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD
80		ROMERO CASTILLO	MARIBEL ALEXANDRA	ASISTENTE DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD
81		ANDAGANA TAPIA	WILMER GEOVANNY	TECNICO MUNICIPAL
82		AILLON	DIEGO FERNANDO	TECNICO MUNICIPAL
83		IGLESIAS	DIEGO	TECNICO MUNICIPAL

ANEXO N° 5: Aprobación del informe

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE FACULTAD
Av. Los Chasquis y Río Quayllabamba (Campus Huachi) / Teléfono (03) 2 410-021 / Casilla 101
Ambato-Ecuador

Ambato agosto 05, 2015
Res. N° FCHE-CD-3552-2015

Señor
MORALES PERRAZO LUIS ALEJANDRO
Estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, Modalidad presencial
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 05 de agosto del 2015, en consideración al informe presentado por el Mg. Geovanny Vega Docente de la Facultad, respecto al Proyecto de investigación de Licenciatura, sobre el tema: **"LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA"** por usted propuesto resuelve:

APROBAR EL INFORME Y EL PROYECTO DE TESIS DE LICENCIATURA CON EL TEMA: "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SAN CRISTÓBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA", PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO SU DISPOSICION GENERAL TERCERA QUE DICE: AQUELLOS ESTUDIANTES QUE NO HAYAN CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACION EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACION DE LA CARRERA O PROGRAMA, LO PODRAN DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERA AL EQUIVALENTE A DOS PERIODOS ACADEMICOS ORDINARIOS, PARA LO CUAL DEBERAN SOLICITAR A LA AUTORIDAD ACADEMICA PERTINENTE LA CORRESPONDIENTE PRORROGA, LA MISMA NO REQUERIDA DEL PAGO DE NUEVA MATRICULA, ARANCEL, TASA, NI VALOR SIMILAR. EN ESTE CASO, LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR DEBERA GARANTIZAR EL DERECHO DE TITULACION EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS EN ESTE REGLAMENTO Y DE ACUERDO A LOS REQUISITOS ESTANDARIZADOS, CONFORME A LOS DETERMINADOS EL ART. 5 LITERAL A DE LA LOES. EN EL CASO EN EL QUE EL ESTUDIANTE NO TERMINA EL TRABAJO DE TITULACION DENTRO DEL TIEMPO DE PORROGA DETERMINADO EN EL INCISO ANTERIOR, ESTE TENDRA POR UNICA VEZ, UN PLAZO ADICIONAL DE UN EL PERIODO ACADEMICO ORDINARIO, EN EL CUAL DEBERA MATRICULARSE EN LA RESPECTIVA CARRERA O PROGRAMA EN EL ÚLTIMO PERIODO ACADEMICO O ORDINARIO O EXTRAORDINARIO SEGÚN CORRESPONDA. EN ESTE CASO, DEBERA REALIZAR UN PAGO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE ARANCELES PARA LA IEES PARTICULARES Y LA NORMATIVA PARA EL PAGO DE COLEGIATURA TASA Y ARANCELES EN CASO DE PERDIDA DE GRATUIDAD DE LAS IEES PÚBLICAS.

SE RECOMIENDA QUE EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SE TOMA EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DE LA CARRERA.

DESIGNAR COMO TUTOR DE TESIS AL Mg. GEOVANNY VEGA

Atentamente,

Dr. Mg. Victor Hernandez Delgado
PRESIDENTE

CC: DIRECTOR DE TESIS, Adj. Proyecto
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS POR TESIS

VHS/CVD/SES

ANEXO N° 6: Aprobación de la propuesta por la municipalidad del cantón Patate

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal "San Cristóbal de Patate"

Patate
"Te acoge, te conquista, te encanta"

Patate
Gobierno Municipal
"Te acoge, te conquista, te encanta"

Oficio N. 518-A-GADMSCP
Patate, 17 de septiembre de 2015

Señor
Luis Alejandro Morales Perrazo
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
Presente

De mi consideración:

Luego de expresarle un cordial y efusivo saludo en nombre y representación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Cristóbal de Patate, me permito manifestarle que en atención a la solicitud presentada por usted, esta Alcaldía le autoriza para que realice el Plan de Prevención de enfermedades profesionales causadas por los factores psicosociales como parte de su proyecto de investigación con el tema: **"LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SAN CRISTOBAL DE PATATE, PROVINCIA DE TUNGURAHUA"**, el mismo que lo realizará los días viernes de fin de mes, en un lapso de 60 a 120 minutos.

Esta Alcaldía designa a la Unidad de Talento Humano del GAD Patate para que coordine este trabajo y preste toda la colaboración necesaria para el buen cumplimiento y finalización de lo propuesto.

Particular que pongo en su conocimiento.

Atentamente,


LIC. MEDARDO CHILQUINGA
Alcalde del GADM Patate



Dirección: Av. Ambato y Juan Montalvo
Telefax: (03)2870214 / (03)2870523 (03)2870509
www.patate.gov.ec
municipio-patate@andinanet.net

Dirección: Av. Ambato y Juan Montalvo
Telf.: (03) 2870523 / (03) 2870214 / (03) 2870500
municipio-patate@andinanet.net
www.patate.gov.ec

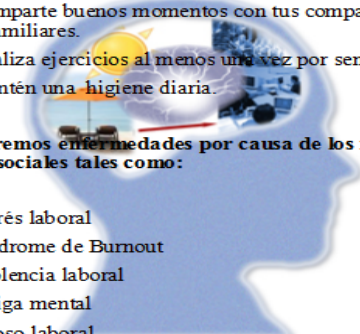
ANEXO: 7 Tripticos de la capacitaciones “Riesgos Psicosociales”

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Realiza diario pausas activas en tu trabajo.
- Distribuye tu tarea para todo el día.
- Trabaja en equipo
- Mantén una buena comunicación con tus compañeros.
- Colabora en actividades de la empresa.
- No pienses solo en tu trabajo.
- Comparte buenos momentos con tus compañeros y familiares.
- Realiza ejercicios al menos una vez por semana.
- Mantén una higiene diaria.

Así evitaremos enfermedades por causa de los riesgos psicosociales tales como:

- Estrés laboral
- Síndrome de Burnout
- Violencia laboral
- Fatiga mental
- Acoso laboral
- Acoso moral y sexual
- Inseguridad contractual
- Conflicto familia trabajo
- Trabajo emocional
- Consecuencias psicológicas
- Reacciones de comportamiento
- Consecuencias psicofisiológicas
- Incidentes y accidentes de trabajo



“Con la prevención de los riesgos psicosociales, el que ganas eres tú”



**GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
“SAN CRISTÓBAL DE PATATE”**

**RIESGOS
PSICOSOCIALES**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**



PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

INTRODUCCIÓN

En el actual modelo de trabajo, son muy pocas las organizaciones que centran su objetivo en el bienestar y la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras. Más bien, la búsqueda de la máxima rentabilidad relega la necesaria evaluación de los aspectos psicológicos en los puestos de trabajo.

OBJETIVO

Dar a conocer e implementar actuaciones concretas de Prevención para reducir los Riesgos psicosociales y eliminar las enfermedades profesionales, promoviendo la salud de los empleados que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate.

¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?



Los riesgos psicosociales son las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la

tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.



DENTRO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PODEMOS ENCONTRAR:

1. Los relativos al entorno del trabajo como pueden ser:

- Las condiciones ambientales y,
- el diseño del puesto de trabajo

2. Los relativos a la organización de tareas y funcione como pueden ser:

- Ritmo de trabajo
- La monotonía
- La carga de trabajo
- Nivel de responsabilidad

3. Los factores de organización del tiempo como pueden ser:

- Las pausas
- Duración de la jornada
- Flexibilidad de horarios
- Trabajos a turnos

4. Estructura de organización del trabajo como pueden ser:

- Participación
- Decisiones del trabajador
- Estilos de mando
- Comunicación en la empresa
- Las relaciones personales
- Apoyo social

CONSECUENCIAS Y EFECTOS A LA EXPOSICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Provoca efectos negativos tanto en los trabajadores como en las organizaciones a largo plazo.
- Genera un impacto negativo sobre la sociedad en su conjunto.
- Sobre las personas puede tener consecuencias psicosomáticas, psicosociales y conductuales.
- Sobre las organizaciones generan absentismo, descenso de la productividad y pérdida del capital humano.
- Sobre la sociedad genera costes médicos, costes humanos pérdida de competitividad.

LA EVALUACIÓN Y DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES.

- Evaluar los riesgos
- Adoptar medidas preventivas
- Informar y formar a los trabajadores
- Vigilancia de la salud



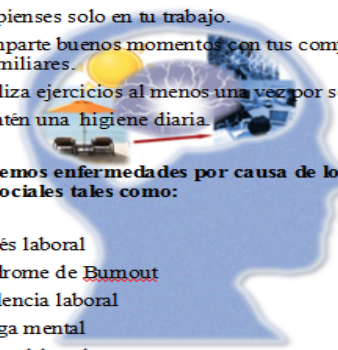
ANEXO N°8 : Triptico Capacitacion #2 Enfermedades Profesionales

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

- Realiza diario pausas activas en tu trabajo.
- Distribuye tu tarea para todo el día.
- Trabaja en equipo
- Mantén una buena comunicación con tus compañeros.
- Colabora en actividades de la empresa.
- No pienses solo en tu trabajo.
- Comparte buenos momentos con tus compañeros y familiares.
- Realiza ejercicios al menos una vez por semana.
- Mantén una higiene diaria.

Así evitaremos enfermedades por causa de los riesgos psicosociales tales como:

- Estrés laboral
- Síndrome de Burnout
- Violencia laboral
- Fatiga mental
- Acoso laboral
- Acoso moral y sexual
- Inseguridad contractual
- Conflicto familia trabajo
- Trabajo emocional
- Consecuencias psicológicas
- Reacciones de comportamiento
- Consecuencias psicofisiológicas
- Incidentes y accidentes de trabajo



“Con la prevención de los riesgos psicosociales, el que ganas eres tú”



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL “SAN CRISTÓBAL DE PATATE”

ENFERMEDADES PROFESIONALES
HAGAMOS VISIBLE LO INVISIBLE

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE TIPO PSICOSOCIAL

INTRODUCCIÓN

Las Organizaciones del Servicio Humano (OSH) se caracterizan por las demandas emocionales y psicosociales que imponen a los profesionales que ahí laboran, impactando gravemente su productividad, calidad de vida y salud mental; pero también representa consecuencias importantes para los usuarios, sus familias, las instituciones y la sociedad en general. Por lo tanto, resulta necesario identificar las enfermedades profesionales causadas por los factores psicosociales relacionados con el estatus de salud mental en profesionales de OSH.

OBJETIVO

Dar a conocer e implementar actuaciones concretas de Prevención para reducir las enfermedades profesionales de tipo psicosocial, promoviendo la salud de los empleados que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal de Patate.

¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES?

“Son alteraciones nosológicamente bien definidas, producidas por acción directa del trabajo, en trabajadores que habitualmente se exponen a factores de riesgo en determinadas profesiones y ocupaciones bajo las circunstancias previstas en las legislaciones respectivas”.

ENFERMEDADES O PATOLOGÍAS

Las consecuencias pueden llegar a expresarse en trastornos como:

Trastornos Cardiovasculares.- Hipertensión, Hipotensión, Aritmias.

Trastornos Musculoesqueléticos.- Temblores, Tics, Contractura muscular.

Trastornos Respiratorios.- Asma, Hiperventilación, Sensación de ahogo.

Trastornos Gastrointestinales.- Úlcera Péptica, Dispepsia, Colón Irritable, Hiperacidez Gástrica, Trastorno en la Motilidad Intestinal –estreñimiento, diarrea.

Trastornos Endocrinos.- Hipoglucemia, Hipertiroidismo, Hipotiroidismo.

Trastornos Dermatológicos.- Sensación de picor en la piel, Sudoración, Excesiva, Dermatitis, Alopecia, Trastornos Mentales y del Comportamiento.- Dolor Crónico, Cefalea,

Trastornos de Ansiedad, Trastornos Depresivos, Trastornos del Sueño, Drogodependencia,

Trastornos de la Personalidad, Trastorno Obsesivo - Compulsivo, Trastornos de la Sexualidad.

CONSECUENCIAS Y EFECTOS A LA EXPOSICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Provoca efectos negativos tanto en los trabajadores como en las organizaciones a largo plazo.
- Genera un impacto negativo sobre la sociedad en su conjunto.
- Sobre las personas puede tener consecuencias psicosomáticas, psicosociales y conductuales.
- Sobre las organizaciones generan absentismo, descenso de la productividad y pérdida del capital humano.
- Sobre la sociedad genera costes médicos, costes humanos pérdida de competitividad.

LA EVALUACIÓN Y DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES.

- Evaluar los riesgos
- Adoptar medidas preventivas
- Informar y formar a los trabajadores
- Vigilancia de la salud



ANEXO N° 09: Formato de calificación plan de capacitación

**CONSEJERIA Y PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y
ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

CAPACITADOR:.....

TEMA A TRATAR:.....

NOMBRE DEL ASISTENTE:.....

FECHA DE ASISTENCIA:.....

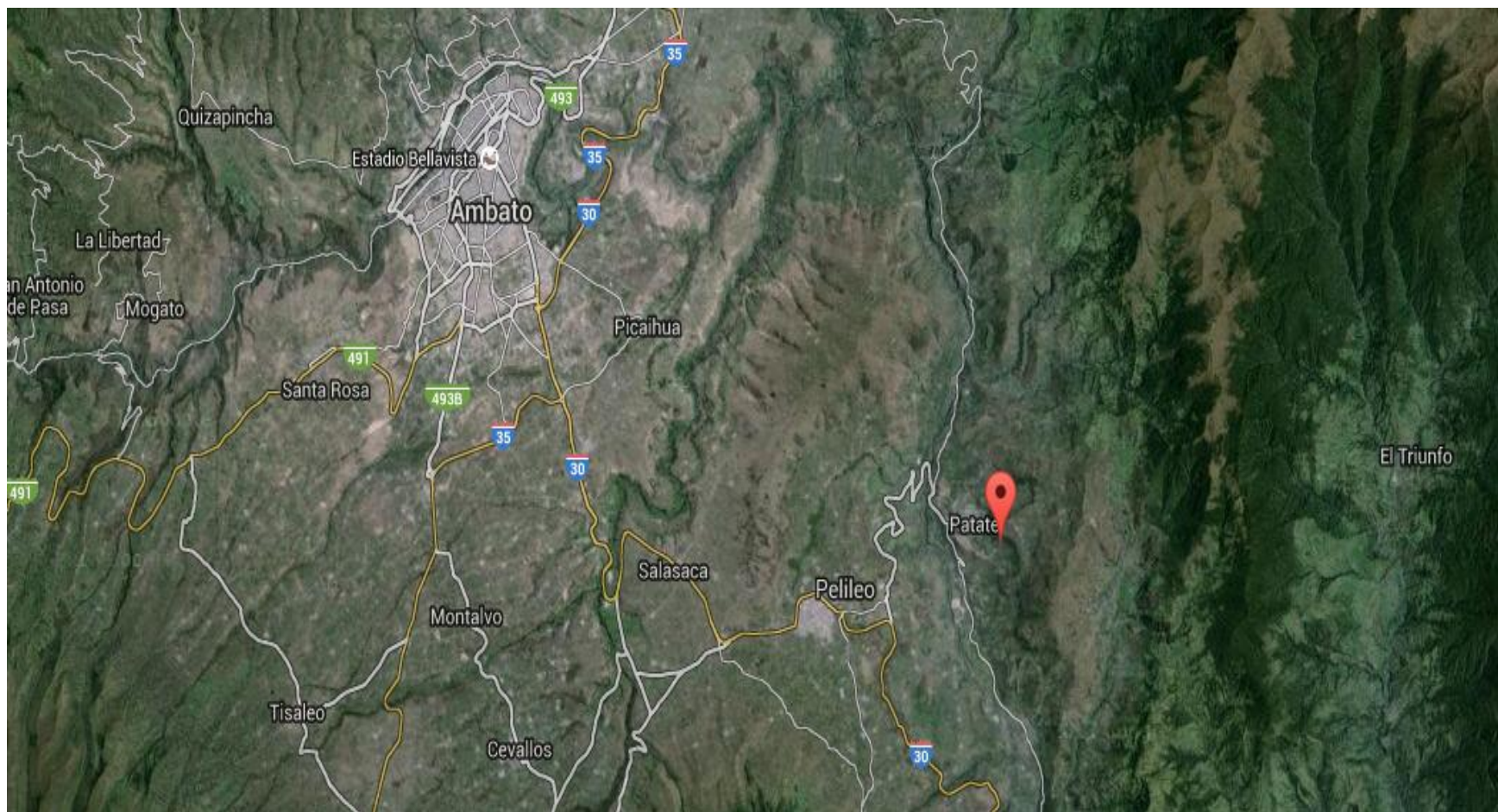
🚩 Para responder favor marque con una X en el cuadro frente a cada pregunta según sea su criterio.

Pregunta	Numeral				TOTAL
	1	2	3	4	
La metodología y las actividades realizadas fueron asertivas					
El manejo de los contenidos respondió sus expectativas					
La utilización de ayuda facilitó la comprensión de manera efectiva					
El desarrollo de las actividades se realizó puntual					

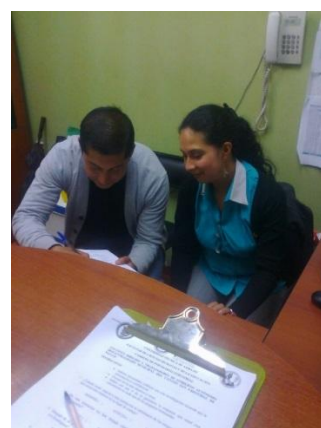
Calificación:

1. Insuficiente
2. Bueno
3. Muy bueno
4. Excelente

ANEXO N° 10: Mapa de localización del cantón Patate



ANEXO N° 11: Fotos:



ANEXO: N° 12: Capacitaciones



ANEXO N° 13: Capacitación # 2



ANEXO N° 14: Evaluaciones de las capacitaciones



ANEXO N° 15: Datos Institucionales del GAD Patate (Misión Visión)

Misión Institucional

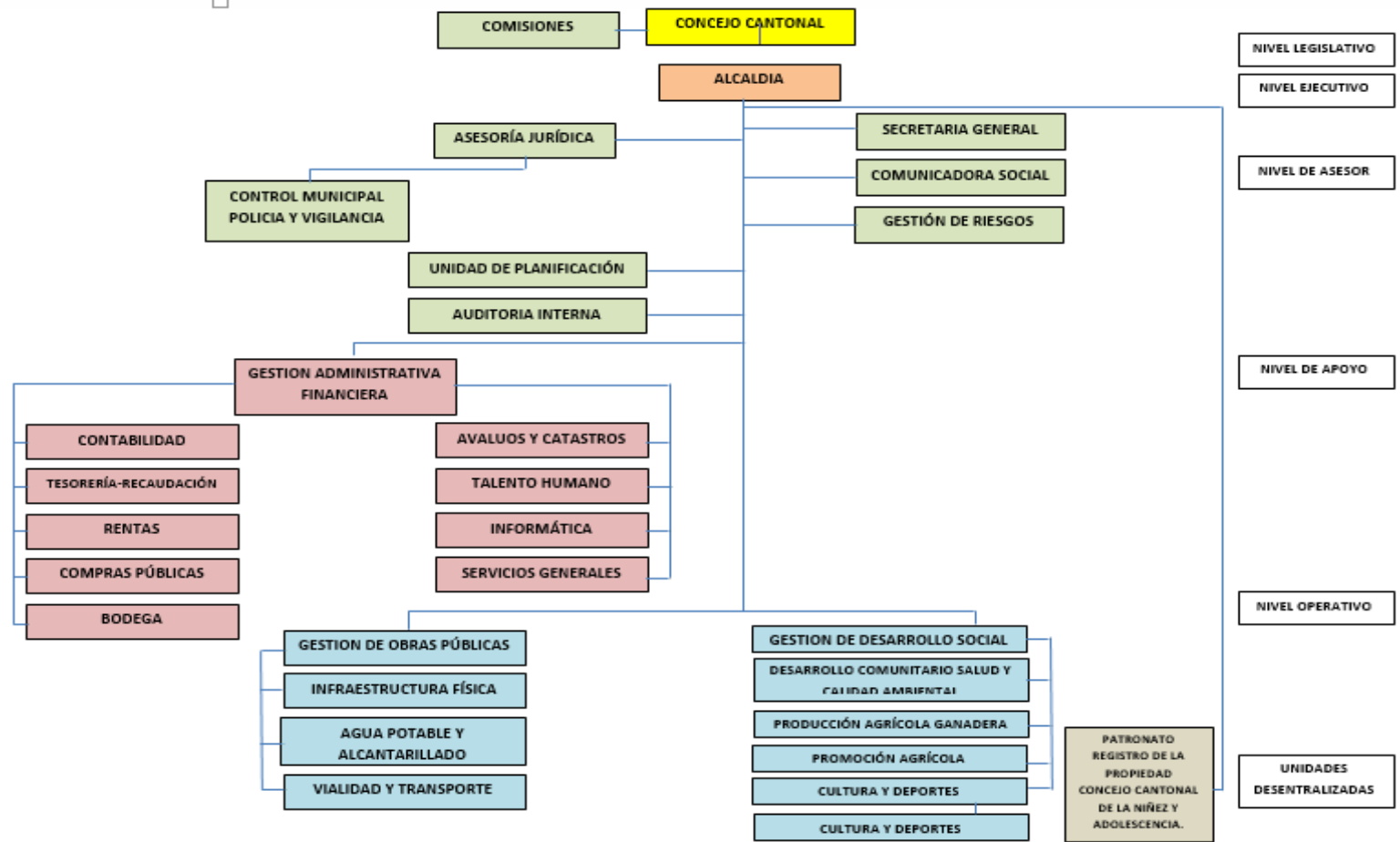
Establecer una nueva forma de gobierno y una nueva relación con los ciudadanos: un gobierno incluyente, que privilegie el diálogo, la negociación, el acuerdo y la participación ciudadana en la vida pública; orientador de una administración que impulse grandes y pequeños proyectos y proporcione servicios públicos de calidad, eficiente y transparente. (Art. 3)

Generar un gobierno con calidez y de calidad para todos los Patateños, que trabaje de manera planeada y organizada, además atienda y resuelva las demandas de la sociedad, de manera que todos los sectores social y privado sientan cambios y resultados, todo con apego a la ley, con transparencia y un manejo estructurado y priorizado de los recursos disponibles.

Visión Institucional.

Patate como un municipio sustentable, limpio, ordenado; que cuente con servicios públicos de calidad, con seguridad pública y eficiencia administrativa; con ciudadanos preparados y capacitados para el trabajo productivo, participantes en las tareas del desarrollo integral, defensores de su identidad y de su patrimonio natural y cultural; comprometidos con el gobierno central en la democracia política, económica y social. (Art. 4)

ANEXO N° 16: Orgánico Estructural y Funcional del GAD Patate



Fuente: GAD Patate

