

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD 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 Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ.”

AUTOR: Fabián Marcelo Segovia Pazmiño

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

AMBATO – ECUADOR

2016

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

CERTIFICA

Yo, Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez con C.I. 0502622806, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Graduación sobre el tema **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ.”** desarrollado por Fabián Marcelo Segovia Pazmiño, egresado de la Carrera de Psicología Industrial, considero que dicho Proyecto Investigación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de la Universidad Técnica de Ambato.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por la Comisión de Calificación designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, Septiembre del 2016.



Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

C.I: 0502622806

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

Yo, Fabián Marcelo Segovia Pazmiño con C.I. 050260281-6, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el Proyecto de Graduación: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ.”** Tales como: contenidos presentados, ideas, análisis y síntesis son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Septiembre del 2016.



.....
Fabián Marcelo Segovia Pazmiño
C.I. 050260281-6
AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Tribunal sobre el tema: **“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ.”**, 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.



.....
Fabián Marcelo Segovia Pazmiño

C.I. 050260281-6

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 Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ.”**, presentada por el Sr. Fabián Marcelo Segovia Pazmiño, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Marzo 2011 – Septiembre 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



.....
Ing. Mg. Omar Cavero
182443226-8



.....
Ing. Mg. María Fernanda Vargas
050185633-0

DEDICATORIA

Dedico toda mi trayectoria universitaria principalmente a mis padres por ser quienes han estado a mi lado en todo momento proporcionándome las fuerzas y los ánimos necesarios para continuar combatiendo en la vida día tras día, por darme ese ejemplo de lucha y esfuerzo que me permite seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten. Todo se lo debo a mi mamá María Monga, mi papá José Segovia y a mis hermanos por convertirse en las personas más influyentes en mi vida, tengo la absoluta confianza que gracias a ellos soy quien soy, hoy en día, fueron ellos quienes me dieron ese cariño y calor humano necesario, han velado por mi salud, mis estudios y mi educación.

Muchas gracias.

Fabián

AGRADECIMIENTO

Al culminar mi carrera he ido creciendo y adquiriendo nuevas percepciones de la vida que me han permitido enfocarme y aprovechar cada oportunidad que se me ha presentado, por esta razón a las personas que deposito mi gratitud son los integrantes de mi familia, mi papá, mamá y hermanos, por ser mi eje fundamental para afrontar mi vida cotidiana, agradezco también a la Universidad Técnica de Ambato, a todos mis maestros y en especial a mi tutor Ing. Geovanny Vega por toda su ayuda y asesoría para poder culminar mi carrera y disfrutar mi profesión.

Con afecto
Fabián

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.

Contenido	Página
A. Paginas Preliminares.	
Portada.....	I
Aprobación del Tutor del Proyecto de Graduación o Titulación	II
Autoría del Trabajo de Graduación.....	III
Cesión de Derechos de Autor	IV
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	V
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento	VII
Índice General de Contenidos.....	VII
Índice Tablas.....	VII
Índice Gráficos	VII
Resumen Ejecutivo.....	VIIV
Executive Summary	VII
Introducción.....	1
B. Texto.	
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1. Tema de Investigación.	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Análisis crítico.	6
1.2.3. Prognosis.....	7

1.2.4. Formulación del Problema.....	8
1.2.5. Interrogantes.....	8
1.2.6. Delimitación del Objeto de investigación.....	9
1.2.6.1. Delimitación de Contenido.....	9
1.2.6.2. Delimitación Espacial.....	9
1.2.6.3. Delimitación Temporal.....	9
1.2.6.4. Unidad de observación.....	9
1.3. Justificación.....	9
1.4. Objetivos.....	11
1.4.1. General.....	11
1.4.2. Específicos.....	11
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes Investigativos.....	12
2.2. Fundamentación Filosófica.....	14
2.2.1. Fundamentación Ontológica.....	14
2.2.2. Fundamentación Axiológica.....	14
2.2.3. Fundamentación Epistemológica.....	14
2.2.4. Fundamentación Psicológica.....	14
2.3. Fundamentación Legal.....	15
2.4 Categorías Fundamentales.....	17
2.4.1. Conceptualizaciones de la Variable Independiente.....	20
2.4.1.1. Seguridad Industrial.....	20
2.4.1.2. Riesgos Laborales.....	22
2.4.1.3. Riesgos Psicosociales.....	23
2.4.2. Conceptualizaciones de la Variable Dependiente.....	36
2.4.2.1. Gestión de Talento Humano.....	36
2.4.4.2. Desarrollo Organizacional.....	38
2.4.2.3. Salud Organizacional.....	41
2.5. Hipótesis.....	55
2.6. Señalamiento de Variables de la Hipótesis.....	55
CAPÍTULO III.....	56
METODOLOGÍA	56
3.1. Enfoque.....	56
3.1.1. Enfoque Cualitativo.....	56
3.1.2. Enfoque Cuantitativo.....	56

3.2. Modalidad básica de la investigación.	57
3.2.1. Modalidad de Campo.	57
3.2.2. Modalidad Bibliográfica – Documental.	57
3.2.3. Modalidad por Asociación de variables.	57
3.3. Niveles de Investigación.	57
3.3.1. Niveles de Investigación Exploratorio.	57
3.3.2. Niveles de Investigación Descriptivo.	58
3.3.3. Niveles de Investigación Correlacional.	58
3.3.4. Niveles de Investigación Explicativo.	58
3.4. Población y Muestra.	58
3.4.1. Población.	58
3.5. Operacionalización de Variables.	60
3.6. Técnicas e instrumentos.	62
3.6.1. Técnica: la encuesta.	62
3.6.2. Instrumento: el cuestionario estructurado.	62
3.6.3. Validez y confiabilidad.	62
3.7. Recolección de la información.	63
3.8. Procesamiento y análisis.	64
3.8.1. Procesamiento.	64
3.8.2. Análisis.	64
CAPÍTULO IV	65
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	65
4.1. Análisis e Interpretación.	65
4.2. Verificación de la Hipótesis.	79
4.2.1. Hipótesis Nula:.....	79
4.2.2. Hipótesis Alternativa:.....	79
4.3. Modelo Estadístico.....	79
4.4.1. Nivel de Significación.....	80
4.4.2. Distribución del χ^2	80
4.4.3. Formula: Grados de Libertad.	80
4.4.4. Regla de Decisión.	81
4.5. Recolección de Datos y Cálculos Estadísticos.....	81
4.5.1. Frecuencia Observada.	81
4.5.2. Frecuencia Esperada.....	82
4.5.3. Cálculo de Chi Cuadrado.	82

CAPÍTULO V	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
5.1. Conclusiones.....	84
5.2. Recomendaciones.....	85

C. Material de Referencia.

Artículo Académico (PAPER)	86
BIBLIOGRAFÍA	87
ANEXOS	89
Anexo N° 1	90
Anexo N° 2	91
Anexo N° 3	92
Anexo N° 4	93
Anexo N° 5	95
Anexo N° 6	97
Anexo N° 7	98
Anexo N° 8	99
Anexo N° 9	100
Anexo N° 10	101
Anexo N° 11	102

ÍNDICE DE TABLAS.

Contenido	Página
Tabla N° 3.1: Nómina Laboral.....	59
Tabla N° 3.2: Variable Independiente.....	60
Tabla N° 3.3: Variable Dependiente.....	61
Tabla N° 3.4: Recolección de Información.....	63
Tabla N° 4.1: Capacitación.....	66
Tabla N° 4.2: Exámenes Médicos.....	677
Tabla N° 4.3: Estrés Laboral.....	68
Tabla N° 4.4: Inspección de Seguridad.....	69
Tabla N° 4.5: Enfermedades.....	70
Tabla N° 4.6: Acoso Laboral.....	71
Tabla N° 4.7: Afrontación a los Riesgos.....	72
Tabla N° 4.8: Síndrome de Burnout.....	73
Tabla N° 4.9: Seguridad e Higiene Laboral.....	74
Tabla N° 4.10: Cambio Laboral.....	75
Tabla N° 4.11: Monotonía Laboral.....	76
Tabla N° 4.12: Accidentes Laborales.....	77
Tabla N° 4.13: Sobrecarga Laboral.....	78
Tabla N° 4.14: Distribución del Chi ²	80
Tabla N° 4.15: Frecuencia Observada.....	81
Tabla N° 4.16: Frecuencia Esperada.....	82
Tabla N° 4.17: Calculo de Chi Cuadrado.....	82

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Página
Gráfico N° 1.1: Planteamiento del Problema.....	5
Gráfico N° 2.1: Categorización de Variables.....	17
Gráfico N° 2.2: Constelación de Ideas V.I.....	18
Gráfico N° 2.3: Constelación de Ideas V.D.....	19
Gráfico N° 2.4: Estrategia Gerencial.....	45
Gráfico N° 4.1: Capacitación.....	66
Gráfico N° 4.2: Exámenes Médicos.....	67
Gráfico N° 4.3: Estrés Laboral.....	68
Gráfico N° 4.4: Inspección de Seguridad.....	69
Gráfico N° 4.5: Enfermedades.....	70
Gráfico N° 4.6: Acoso Laboral.....	71
Gráfico N° 4.7: Afrontación a los Riesgos.....	72
Gráfico N° 4.8: Síndrome de Burnout.....	73
Gráfico N° 4.9: Seguridad e Higiene Laboral.....	74
Gráfico N° 4.10: Cambio Laboral.....	75
Gráfico N° 4.11: Monotonía Laboral.....	76
Gráfico N° 4.12: Accidentes Laborales.....	77
Gráfico N° 4.13: Sobrecarga Laboral.....	78
Gráfico N° 4.14: Chi Cuadrado.....	83

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

TEMA: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ.”

Autor: Fabián Marcelo Segovia Pazmiño

Tutor: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

RESUMEN EJECUTIVO.

El presente proyecto de investigación detalla la incidencia que conllevan los Riesgos Psicosociales dentro de la Salud Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí. Dicho estudio destaca la importancia del cuidado que se debe tener con los diversos factores de riesgos que se generan dentro de una organización, el cuidado hacia los trabajadores se ha convertido en un tema muy debatido en los últimos años, por las diferentes leyes que se han generado que protegen tanto a los empleadores como a los trabajadores. Por esta razón se ha considerado tomar en cuenta la factibilidad de las capacitaciones y sus ventajas hacia la institución, de la misma manera se detalla aspectos importantes sobre seguridad e higiene laboral, mediante el uso de la medicina preventiva, señalética, ergonomía, inspecciones de seguridad y otros procesos de prevención de riesgo que ayuden a controlar y disminuir los peligros y accidentes hacia los trabajadores.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales, Salud Organizacional, Procesos de Prevención, Seguridad e Higiene.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER

TOPIC: “THE PSYCHOLOGICAL RISKS AND ITS IMPACT ON THE ORGANIZATIONAL HEALTH OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF PUJILÍ.”

Author: Fabián Marcelo Segovia Pazmiño

Tutor: Ing. Mg. José Geovanny Pérez Vega

EXECUTIVE SUMMARY.

This research project detailing the incident involving Psychosocial Risks within the Organizational Health Decentralized Autonomous Government of Pujilí. This study highlights the importance of care they should have with the various risk factors that are generated within an organization, care to workers has become a hotly debated in recent years, by the various laws that have generated that protect both employers and workers. For this reason it has been considered taking into account the feasibility of training and its benefits to the institution, in the same way important aspects of occupational health and safety is detailed, using preventive medicine, signage, ergonomics, safety inspections and other risk prevention processes that help control and reduce hazards and accidents to workers.

Keywords: Psychosocial Risks, Organizational Health, Processes of Prevention, Safety and Hygiene.

INTRODUCCIÓN.

El presente proyecto de investigación destaca los diferentes tipos de Riesgo Psicosocial, se desarrollan dentro del GAD Pujilí, de igual manera desarrolla una explicación de su significado y de qué manera afecta al trabajador y como esta problemática conlleva a un decaimiento de todas las funciones que cumple la organización. Las diferentes enfermedades que producen este tipo de riesgo tienen una fundamental importancia su tratamiento para lograr su disminución, así mismo como cada trabajador necesita tener una guía de cómo afrontar dichos peligros, es por eso que se investiga varios tipos de prevención y capacitación de acuerdo a la seguridad e higiene organizacional para poder establecer un control que garantice el cuidado y la estabilidad de la salud de todos los integrantes de la institución.

Por esta razón es necesario resaltar los beneficios que posee la prevención de riesgos, cada uno de estos métodos intervienen en la mejoría tanto de la empresa como de los trabajadores, de manera que la implementación de estos interfieran de una manera positiva en la motivación de los colaboradores, al sentirse protegidos y seguros en la institución que realizan sus funciones laborales.

La presente investigación consta de cinco capítulos que posteriormente dan origen a la redacción de un artículo científico (PAPER), a continuación se detalla cada uno de ellos.

Capítulo I. El Problema, interviene toda la formulación del tema, en lo cual consta de una variable independiente (Riesgos Psicosociales) y una variable dependiente (Salud Organizacional), involucra una contextualización macro, meso y micro, de la misma manera un análisis crítico con la ayuda de un organizador gráfico denominado como árbol de problemas, el cual ayuda a establecer las causas y consecuencias de la problemática entre estas dos variables, delimitando la prognosis y formulación del problema con sus correspondientes interrogantes, delimitaciones tanto en tiempo como espacio, para culminar con su respectiva justificación y objetivos.

Capítulo II. Marco Teórico, abarca todo sobre los antecedentes investigativos, la fundamentaciones filosófica y legal, procediendo a categorizar a las variables para poder formar una constelación de ideas que ayude a generalizar a cada variable y poder determinar la hipótesis con el señalamiento de variables.

Capítulo III. Metodología de Investigación, resalta el enfoque cualitativo, cuantitativo y la modalidad y tipo de investigación que intervienen, de la misma manera detalla la población y los instrumentos y técnicas para la obtención y análisis de datos.

Capítulo IV. Análisis e Interpretación de datos, muestra en base a gráficos y tablas la obtención de datos expresados por los integrantes del GAD Pujilí, lo que se procede a realizar un análisis estadístico que muestre de manera cuantitativa la comprobación de la hipótesis, en este caso se utiliza el proceso del Chi cuadrado.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones, en base a toda la investigación y a la realidad de la empresa, se emite conclusiones y recomendaciones pertinentes para mejorar los procesos, normas, capacitaciones dentro de la institución.

Artículo Científico. PAPER, hace referencia a la redacción acerca de un tema novedoso, que pueda colaborar a la empresa o a nuevos investigadores en este tema a enfocarse en los beneficios del control de riesgos en las empresas públicas, garantizando el cuidado hacia los trabajadores.

Por último punto se establece la bibliografía y anexos correspondientes, con su debida fundamentación documental obtenida en bibliotecas, portales académicos sitios web, blogs de investigación, de igual manera en anexos se ubicará todo lo referente a documentos del proyecto realizado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación.

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ.”

1.2. Planteamiento del Problema.

1.2.1. Contextualización.

La representación de los Riesgos Psicosociales a nivel **mundial** es muy relevante en las condiciones de una situación laboral directamente afines a la organización del trabajo, su contenido y con la ejecución de la tarea, teniendo como capacidad de afectar negativa o positivamente a la salud física, psíquica y/o social del colaborador, definiendo que en todo tipo de sociedad existe la necesidad de ejercer un empleo. En vista que estos factores son percibidos negativamente por los colaboradores se convierten en un riesgo, y pueden afectar a la Salud Organizacional y producir un bajo desempeño o rendimiento laboral que posteriormente pueden causar daño psicológico, fisiológico en los trabajadores.

En el **Ecuador** la presencia de los Riesgos Psicosociales y su intervención sobre la Salud Organizacional, hoy en día es sin duda la gran asignatura pendiente en las empresas, tomando en cuenta que estos factores crean un inadecuado comportamiento organizacional, intervienen en las relaciones interpersonales, mal gastando la salud, eficacia y rendimiento y generando conflictos que alteran la

comunicación interna. Teniendo como principales factores a la ansiedad y depresión, perturbando la seguridad, motivación y autoestima de los colaboradores, obstaculizando el trabajo en equipo; no obstante, detectar los riesgos psicosociales exige la voluntad por parte de los trabajadores de la institución para definir un método suficientemente efectivo para determinar con la mayor clase de factores de riesgo ante las personas.

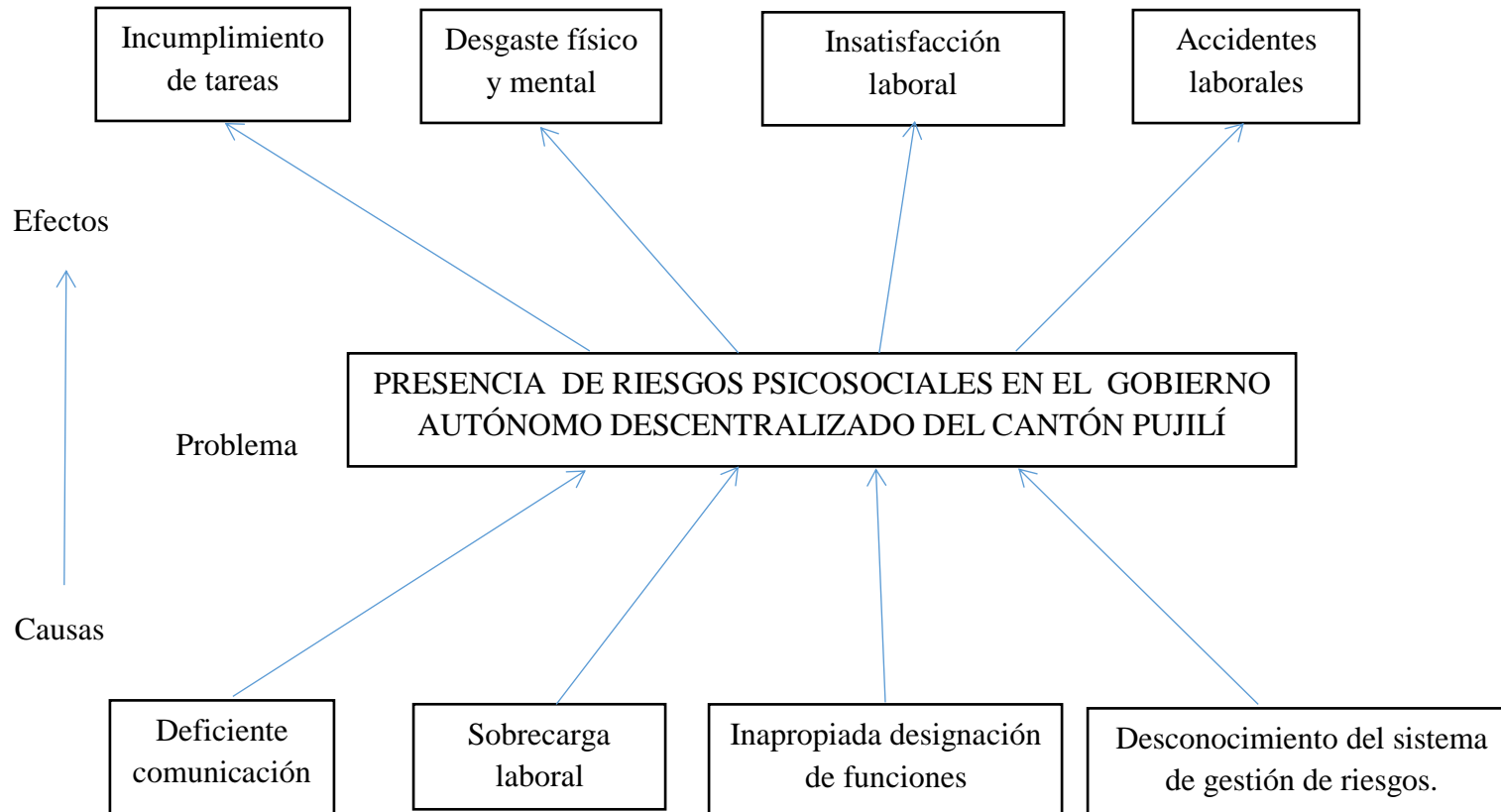
En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, ubicado en la provincia de Cotopaxi, se ha llegado a detectar varias anomalías que tienen que ver con el factor de riesgo psicosocial, en donde se puede tomar en cuenta como se han ido debilitando las diferentes funciones de los colaboradores de dicha institución, afectando principalmente en su salud y teniendo de igual manera un impacto sobre su desempeño laboral, recayendo así de cierta manera el balance ya establecido por el pasar de los años dentro de esta institución.

El GAD del Cantón Pujilí mantiene al personal capacitado en cierta forma contra los riesgos psicosociales, pero no se ha llegado a obtener un cuidado adecuado sobre estos, por la razón que estos riesgos afectan de distinta manera a los colaboradores, mostrando síntomas leves en ciertos tipos de trabajadores al igual que síntomas de un nivel de mayor cuidado en otros tipos de personas, todo esto se basa en el ritmo y sobrecarga de trabajo que cada profesional mantiene dentro de sus funciones.

El deterioro de la salud organizacional dentro de la institución trae varias dificultades al funcionamiento de la misma, involucrando así a los colaboradores a no dar un cien por ciento de esfuerzo en sus actividades por el desgaste que obtienen por no llevar un adecuado cuidado a estos factores de riesgo psicosociales que conllevan una gran variedad de afectaciones tanto a los colaboradores y a nivel, convirtiéndose en el principal factor de desgaste en el desempeño, producción y salud organizacional.

Árbol de Problemas.

Gráfico N° 1.1: Planteamiento del Problema.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

1.2.2. Análisis crítico.

Uno de los problemas que se nota dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, es la deficiente comunicación que se presenta con los colaboradores, teniendo como efecto el incumplimiento de tareas, siendo este el inicio de los síntomas a sentir el trabajador provocado por los factores de Riesgo Psicosocial, principalmente esta causa genera que las relaciones laborales se basen en actitudes negativas, tensión, preocupación, ansiedad, problematizando el ritmo de trabajo, imposibilitando el establecimiento de sistemas de resolución de conflictos, reduciendo la motivación, la cohesión interna del grupo, interviniendo en la creatividad y capacidades de los colaboradores.

La sobrecarga laboral tiene como principal efecto el desgaste físico y mental en los trabajadores, provocando diferentes tipos de enfermedades según sea el impacto de las distintas funciones que realiza cada profesional, ocasionando dificultades dentro del entorno laboral en vista que el rendimiento y desempeño de actividades no serán los adecuados, cada trabajador tiene un diferente tipo de asimilación a sus actividades, al igual que un ritmo para realizar sus funciones, al sobreexponer a otro tipo de ritmo y carga laboral, el trabajador presenta varios síntomas de desgaste y si esto continua a la larga el colaborador presentara enfermedades que afectara tanto a la institución como al trabajador.

La inapropiada designación de funciones da paso a la insatisfacción laboral, cada trabajador cumple con sus funciones teniendo en cuenta la previa instrucción que sus superiores le dictan o a su vez lo que el departamento de recursos humanos establece para su puesto de trabajo, esto tiene repercusión en que si el trabajador no cuenta con las competencias necesarias las funciones que debería cumplir no van a ser realizadas correctamente en cierta manera por desconocimiento y por no contar con la debida capacitación para ejercer las funciones que dicta su puesto de trabajo, perdiendo la habilidad para la concentración, la creatividad, la toma de decisiones y dando como resultado el comportamiento organizacional inapropiado, atentando en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.

El desconocimiento de un sistema de riesgos principalmente provoca accidentes laborales en el puesto de trabajo, es imprescindible para cualquier colaborador, tener un conocimiento previo sobre el cuidado de los factores psicosociales al igual que el resto de factores de riesgo que pueden provocar accidentes dentro del área de trabajo con el fin de evitar el desarrollo de enfermedades profesionales, si en la organización no existe una gestión de riesgos laborales, los riesgos se maximizan, ya que el trabajador esta carente de herramientas básicas para proteger su vida y evitar el accidente de trabajo, de ahí que el objetivo general de la gestión de riesgos es la prevención, todo programa contempla los procedimientos provisorios que descifren la dinámica entre los riesgos laborales y el desarrollo de enfermedades en los profesionales, al establecer esta relación causal.

1.2.3. Prognosis.

Los problemas dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, seguirán teniendo un impacto negativo en todos los colaboradores, si no se establece un tipo de solución ante estos factores de riesgo. Basado en los problemas acerca de la deficiente comunicación que se presenta con los colaboradores provocará varios problemas, bien sean por la mala interpretación de las funciones que se debe realizar o por una casi nula comunicación dentro del equipo causando desenlaces en la realización de tareas, y a su vez provocará descensos en producción y rendimiento dentro de la organización.

La sobrecarga laboral dotará de problemas a los colaboradores, ya sea de una manera abrumante en su nivel de desempeño, al igual que se verá afectado psicológicamente; tomando en cuenta el desgaste físico y mental que se presentará con la intensidad que exista en la sobrecarga, este problema puede provocar varias anomalías dentro del nivel de la salud del trabajador y por otra parte mientras las tareas se excedan más para los colaboradores provocará un efecto de incumplimiento de funciones desencadenando el descenso en niveles de producción tanto en la área administraba como en el área operativa.

La inapropiada designación de funciones tendrá un impacto diferente en cada uno de los trabajadores, mostrando principalmente la insatisfacción laboral causando que los colaboradores pierdan el interés de cumplir sus funciones o realicen incorrectamente sus tareas, ya sea por el desconocimiento, falta de competencias, experiencia dentro del área que se le asignado, todos estos problemas juntos darán paso a más problemas enfocándose en el rendimiento, cumplimiento, ausentismo y salud de los distintos miembros de la institución.

En el desconocimiento de un sistema de riesgos dará paso a la existencia de accidentes, daños y enfermedades laborales, principalmente por el deficiente uso de los materiales que rodean al trabajador dentro de su área de trabajo, también si el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí decide no hacer una implementación de un sistema de riesgos cada uno de sus integrantes se verán afectados y por ende existirá un declive en la salud organizacional, dando paso a una gran demanda de impartición de capacitaciones dentro del área de seguridad industrial.

1.2.4. Formulación del Problema.

¿De qué manera inciden los Riesgos Psicosociales en la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí?

1.2.5. Interrogantes.

¿Cuáles son las causas de los Riesgos Psicosociales dentro de la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí?

¿Cuáles son los factores que intervienen dentro de la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí?

¿Se pueden presentar los resultados de la investigación en forma de un artículo académico que detalle la incidencia de los Riesgos Psicosociales en la Salud Organizacional?

1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación.

1.2.6.1. Delimitación de Contenido.

- **Campo:** Psicología Industrial
- **Área:** Seguridad Industrial
- **Aspecto:** Riesgos Psicosociales – Salud Organizacional

1.2.6.2. Delimitación Espacial.

La investigación se realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí en la Provincia de Cotopaxi.

1.2.6.3. Delimitación Temporal.

La presente investigación se ejecuta en el periodo Abril - Septiembre 2016.

1.2.6.4. Unidad de observación.

Personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

1.3. Justificación.

Se justifica el presente proyecto de investigación de la siguiente manera:

La investigación es de **interés** tanto como para la institución así como para el investigador, ya que se detalla el estudio de Riesgos Psicosociales que pueden afectar a la Salud Organizacional, dando paso a la investigación dentro de las relaciones interpersonales, clima laboral y el cumplimiento de valores, normas y principios dentro de la institución, para llegar a la determinación del problema existente.

La investigación es de **importancia teórica práctica**, al establecerse como una guía o base de información que aporta a la realización de futuros trabajos relacionados con los Riesgos Psicosociales y la Salud Organizacional, introduciendo distintos puntos de vista en los problemas existentes dentro de esta institución así como en su intervención aportando a distintas investigaciones futuras con datos reales en los Riesgos Psicosociales y su relación directa con la Salud Organizacional dentro de instituciones públicas.

La investigación es de **utilidad**, porque detalla los distintos tipos de factores de Riesgo Psicosocial en las organizaciones los mismos que afectan fundamentalmente a las personas, y su perturbación en la disminución de los recursos financieros, materiales, infraestructura, tecnología, señalando los principales procedimientos para la defensa de estos riesgos conservando la Salud Organizacional intacta de los trabajadores de esta institución.

La investigación es **factible**, el investigador posee el apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, el cual cordialmente presta el acceso a la información, la colaboración del personal y aspectos necesarios para la realización del presente proyecto, de la misma forma permite realizar una investigación de campo y recolección de datos con encuestas o el material que sea necesario.

El proyecto investigativo es **novedoso** principalmente porque en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí no se ha realizado tal proyecto de investigación, al igual que permite ampliar las oportunidades de desarrollo, contribuyendo en la toma de decisiones, manejo de conocimientos y control emocional reduciendo enfermedades generadas por el estrés, potenciando la realización de tareas, la participación activa y el cumplimiento de objetivos dentro de la institución, al igual que muestra diferentes perspectivas dentro de los factores de Riesgo Psicosocial y su debía intervención en la Salud Organizacional.

1.4. Objetivos.

1.4.1. General.

- Determinar los Riesgos Psicosociales que inciden en la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

1.4.2. Específicos.

- Diagnosticar las causas para que los Riesgos Psicosociales influyan en la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.
- Analizar los factores que intervienen dentro de la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.
- Redactar un artículo académico que detalle la Incidencia de los Riesgos Psicosociales en la Salud Organizacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.

Revisados los archivos de la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato además de otras fuentes de repositorios virtuales, se establece que existen trabajos similares relacionados con el tema a investigar; sin embargo no existe relación entre las dos variables de estudio, por lo cual realizo un detalle individual de sus variables.

Dentro del repositorio virtual de la Universidad Técnica de Ambato se encontró el siguiente proyecto investigativo.

Naranjo, J (2013); p. 94-95 con el 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”.

En lo que su principal conclusión es:

El único factor cambiante que ha demostrado los resultados estadísticos es que cuando se habla de Riesgos Psicosociales se encuentra una influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los colaboradores que trabaja en el sector de mantenimiento de redes aéreas de la EEASA. La mayoría de los colaboradores manifiestan problemas durante su trayectoria laboral, sin tener el conocimiento previo de los Riesgos Psicosociales a los cuales está expuesto, mientras realiza las funciones o tareas necesarias que requiere el puesto.

En su totalidad los colaboradores no están conscientes sobre la existencia de los Factores Psicosociales en el trabajo, y tampoco de la incidencia en su Rendimiento profesional, puesto que hacen caso omiso a los llamados de atención que estos factores manifiestan de manera lenta y poco visible.

Los riesgos psicosociales son aspectos significativos en cualquier situación laboral debido a su impacto en el trabajador, a la organización y a su actividad; los factores de riesgo perjudican en el nivel psicológico, fisiológico y social repercutiendo en el desarrollo personal, profesional y empresarial.

Dentro del repositorio virtual de la Universidad Técnica de Cotopaxi se encontró el siguiente proyecto investigativo.

Lema, P & Oña, H (2012); p. 16 con el tema: “Identificación y evaluación de riesgos laborales, para prevenir enfermedades profesionales y accidentes laborales, en la Base Aérea Cotopaxi.”

En lo que su principal conclusión es:

Mediante los fundamentos técnicos como son ISP's, encuestas, matriz de riesgos laborales, se analizó los peligros y riesgos a los que están expuestos el talento humano de señores militares y servidores públicos de la Base Aérea Cotopaxi, permitiéndonos conocer a fondo su problemática y de esta manera se logró elaborar la gestión preventiva.

El principal objetivo de todo factor psicosocial es detonar un problema dentro de la organización, es por eso que este tipo de proyectos de investigación nos facilita a encontrar una solución a dichos problemas que se generan dentro de las empresas, para determinar un debido proceso para la solución de estos problemas causantes de diversas enfermedades en los trabajadores.

2.2. Fundamentación Filosófica.

El presente proyecto de investigación por las peculiaridades que presenta está basada en el paradigma crítico-propositivo, para lo cual se toma en cuenta las siguientes fundamentaciones.

2.2.1. Fundamentación Ontológica.

El presente proyecto investigativo comprende Riesgos Psicosociales, lo que indica que se estudia la Salud Organizacional del colaborador y no solo se inquieta por aspectos económicos o sociales buscando el beneficio para la parte más importante de una organización como es el Talento Humano.

2.2.2. Fundamentación Axiológica.

El proyecto de investigación se basará en valores importantes, en la forma de ser del colaborador para poder hallar un factor predominante que incida en la Salud Organizacional de los trabajadores, buscando el desarrollo del sistema de seguridad industrial dentro de la institución tomando en cuenta a los miembros administrativos y operativos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, optimizando el desempeño laboral para el progreso del mismo.

2.2.3. Fundamentación Epistemológica.

Este proyecto de investigación se basa en el fundamento epistemológico, porque trata de evidenciar mediante distintos métodos y técnicas, que se puedan comprobar y medir a su vez, para lo cual se procederá a sustentar las variables cualitativas y cuantitativas.

2.2.4. Fundamentación Psicológica.

El proyecto de investigación, refiriéndose como un proceso de enseñanza, busca comprender al ser humano en el contexto laboral, esta condición llevará a mejorar

tanto la manera de prevención de Riesgos Psicosociales, a la conservación de la Salud Organizacional, el desempeño laboral y la sinergia dentro de la institución. Este proyecto de investigación, para adquirir su validez, debe contener un lenguaje claro que ayude al lector a entender los contenidos presentados, así como las necesidades de los investigados, quienes muestran de manera clara sus necesidades y requerimientos, limitados en muchas ocasiones por su realidad psicosocial.

2.3. Fundamentación Legal.

El presente proyecto se rige al ámbito legal del Ecuador, que ayuda a desarrollar la investigación como un aporte a la solución de los problemas, **La Constitución de la República del Ecuador (2008)**; Art. 33, en su Sección octava, Trabajo y seguridad social manifiesta:

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

Los Riesgos Psicosociales, que se generan dentro de la institución, están sujetos a las condiciones laborales que se presentan en los reglamentos internos, los cuales deben garantizar condiciones justas que contribuyan a la prevención de Riesgos y ayuden a potenciar el desarrollo del ser humano dentro de sus funciones, para lo cual es necesario evaluar los riesgos presentes en los puestos de trabajo.

De igual manera, las leyes y políticas que se basan respecto a este tema expresan lo siguiente:

*El derecho al trabajo se sustenta 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.*

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)

En toda institución es deber del empleador brindar a sus trabajadores un ambiente propicio para la realización de sus funciones, la conservación de la salud organizacional y la seguridad de cada colaborador en vista que cada cargo tiene su forma de uso y su nivel de riesgo.

Según Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo; Art 11; Nums 2, 4, 6, 7. Menciona lo siguiente:

Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.

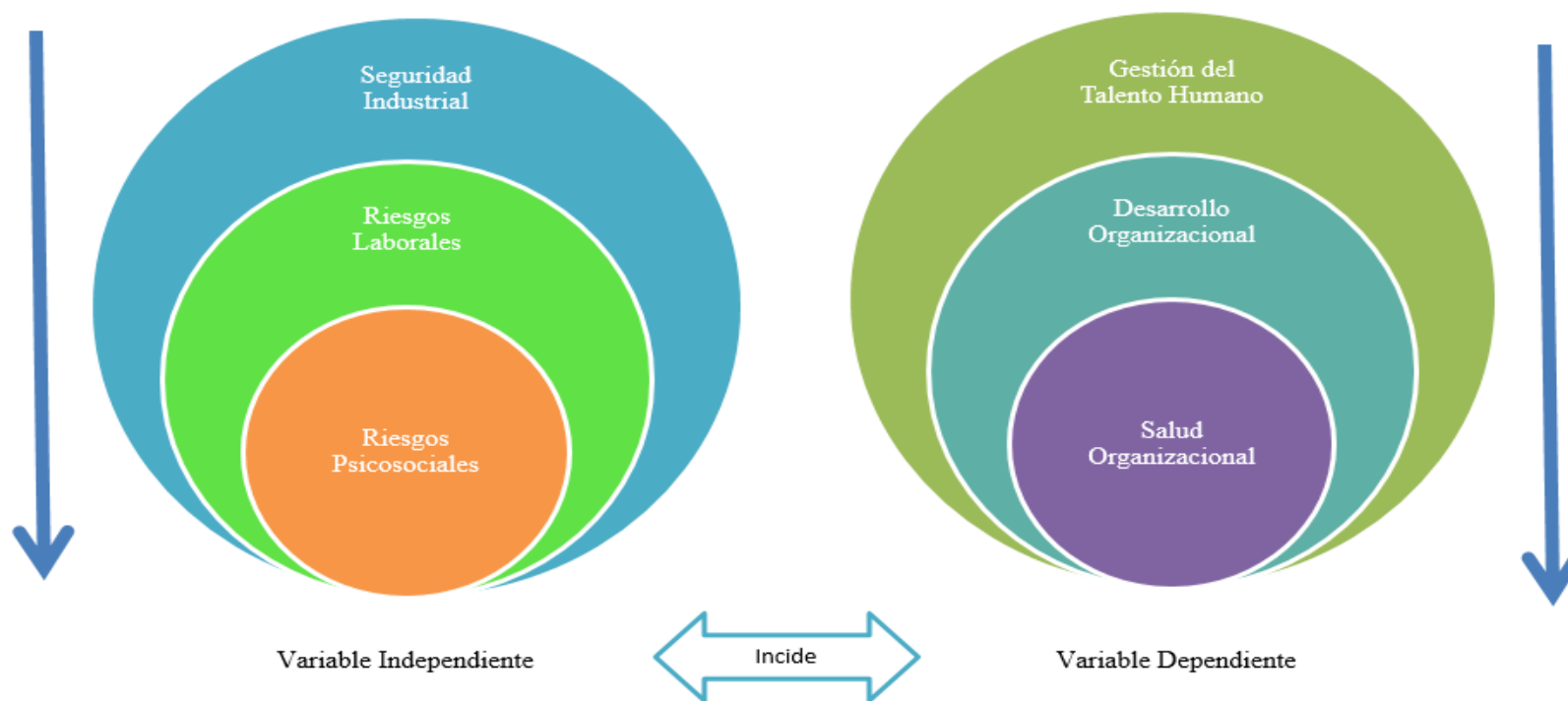
Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

Basándonos en estas obligaciones que cada organización tiene por las diferentes leyes que existen en nuestro país, los trabajadores tienen múltiples beneficios y ventajas dentro de sus actividades, comprometiendo a las instituciones a velar por la Salud Ocupacional al intervenir con procesos de prevención de Riesgos Psicosociales.

2.4 Categorías Fundamentales.

Gráfico N° 2.1: Categorización de Variables.

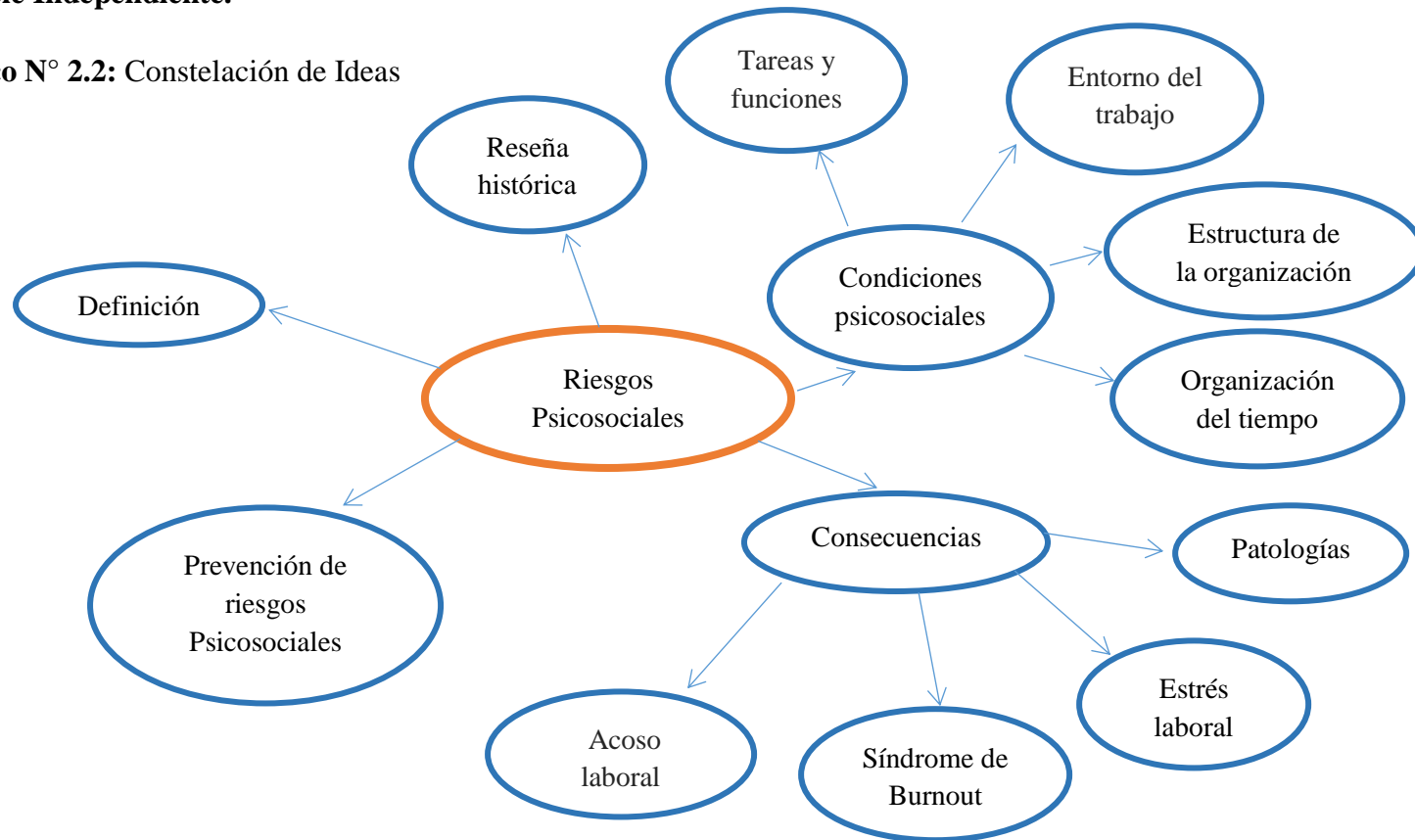


Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

Variable Independiente.

Gráfico N° 2.2: Constelación de Ideas



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

Variable Dependiente.

Gráfico N° 2.3: Constelación de Ideas



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

2.4.1. Conceptualizaciones de la Variable Independiente.

2.4.1.1. Seguridad Industrial.

➤ Antecedentes.

Para comenzar a definir a esta área, hay que tomar en cuenta las variaciones sociales que con el pasar del tiempo han venido ocurriendo, mostrando diferentes tipos de organizaciones, en donde las personas son vistas como eje fundamental para el funcionamiento de las empresas, es ahí donde recae la importancia de la implementación de un departamento institucional que maneje todo acerca de la seguridad industrial y seguridad ocupacional. Tomando en cuenta que los ingresos económicos dividió a la sociedad en tres grupos de trabajadores alrededor de todo el mundo empresarial:

- La clase alta formada por aristócratas y alta burguesía que se dedicaba a los negocios como los banqueros, los constructores y los empresarios de textiles.
- La clase media en donde se incluyen los grupos de la llamada pequeña burguesía, formada por tenderos y comerciantes de telas y ultramarinos principalmente.
- Las clases bajas constituidas por trabajadores que son la mayor parte de la población.

Cuando se definieron estos grupos sociales en las empresas, impulso a que las mujeres y niños sean parte de las empresas por la gran demanda de trabajo en la edad de la industrialización, en donde variedad de maquinaria fue incluida en las empresas y sus principales operadores era la clase obrera, lo cual dio paso a la aparición de nuevos movimientos sociales enfocados a la salud y bienestar de los trabajadores, dando origen de nuevas leyes, normas y políticas para la protección de los obreros.

➤ **Definición.**

Según **Ramírez, C (2005)**; p. 52

La seguridad industrial interviene más en una simple situación de seguridad física, una situación de bienestar personal, un ambiente de trabajo idóneo, una economía de costos importantes y una imagen de modernización y filosofía de vida humana en el marco de la actividad laboral contemporánea.

Las diferentes empresas alrededor del mundo han visto la necesidad del uso de la seguridad industrial, en vista que los empleadores deben dar a sus trabajadores una garantía en lo que se refiere a su salud, bienestar y seguridad laboral, con el avance tecnológico y la evolución empresarial, los trabajadores cuentan con varias normas, leyes y políticas que velan por su integridad tanto física como psicológica en su área de trabajo o a su vez en las funciones que desempeña día a día.

➤ **Objetivos Específicos de la Seguridad Industrial.**

Tomando en cuenta la evolución de la seguridad industrial con el pasar de los años, varios autores han ido registrando sus estudios y estableciendo nuevo contenido que sirve de punto de referencia hasta la actualidad; según **Ramírez, C (2005)**; p. 38 *“la seguridad industrial contiene varios objetivos específicos importantes”*

- Impedir las lesiones y muerte por la existencia de accidentes.
- Disminución de los gastos operativos y administrativos de producción.
- Mejorar la imagen de la institución y en consecuencia la seguridad del trabajador.
- Regirse a un sistema estadístico que permita detectar los daños o la disminución en los accidentes y las causas de los mismos.
- Administrar todos los medios requeridos para ensamblar un plan de seguridad que garantice a la empresa desarrollar procedimientos básicos de prevención de seguridad e higiene laboral.

La seguridad industrial al establecerse como un departamento fundamental dentro de una empresa, debe cumplir diversas funciones primordiales para garantizar la protección de sus colaboradores dentro del trabajo, al igual que mantener una nómina que permita controlar el nivel de riesgo que puede poseer las diferentes áreas de trabajo, y así mantener un registro y proseguir con la intervención de una capacitación impartida hacia los diferentes cargos que manejan los trabajadores dentro de la empresa, para la prevención de dichos riesgos o accidentes laborales.

2.4.1.2. Riesgos Laborales.

Debido a la dinámica que se desarrolla dentro de las empresas, ya sea con maquinaria, herramientas y con personas; se ha venido desarrollando diversos riesgos laborales dentro de cada área de trabajo o función a realizar de los trabajadores, afectando principalmente a la salud integral, al desempeño laboral y al prestigio de la empresa.

➤ Origen de los Riesgos Laborales.

Según **DIAZ, P (2009)**; p. 5-6 el origen de los riesgos es debido a *“Que se producen principalmente por las condiciones del trabajo, teniendo una influencia directa sobre los colaboradores.”*

El origen de los riesgos laborales principalmente se da por el desconocimiento y el mal uso de las instalaciones, señalética, herramientas, maquinaria y trabajo en equipo que se desarrolla dentro de la organización, provocando accidentes, ya sea de un nivel bajo hasta accidentes de nivel crónico. Gracias al origen de estos riesgos laborales las empresas han tenido que intervenir con investigaciones para prevenir, defenderse y combatir con estos, aportando a los colaboradores diferentes capacitaciones y planes de acción para controlar el bienestar y la salud organizacional.

➤ **Tipos de Riesgos en el Trabajo.**

Hay que tomar en cuenta que existen diversos riesgos dentro del cargo que desempeña cada trabajador dentro de una institución, tomando en cuenta que este proyecto de investigación se realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, los principales riesgos que llegan a afectar a los miembros de esta institución son:

- **Riesgos Psicosociales.**- explica todo lo que tenga que ver con el riesgo que se origina por la intensidad del trabajo y forma con la que se realiza, afectando principalmente el nivel mental del trabajador.
- **Riesgos Químicos.**- inmiscuye todo a cerca de los posibles riesgos que se generan por sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas, que intervengan durante una actividad laboral.
- **Riesgos Mecánicos.**- se especializa en el riesgo producido por el mal uso de herramientas de trabajo, maquinaria, equipo tecnológico, andamios, escaleras.
- **Riesgos Biológicos.**- detalla todos los peligros que afectan a cualquier ser vivo, ya que la presencia de estos contaminantes no es detectable con facilidad, ya que se pueden encontrar en el ambiente y puede ser adquirido por vía respiratoria, digestiva o dérmica, convirtiendo así al trabajador en un agente trasmisor.
- **Riesgos Ergonómicos.**- abarca todo sobre el entorno de trabajo, tomando en cuenta todo acerca de la comodidad y la accesibilidad que tiene el trabajador dentro de su área de trabajo.
- **Riesgos Físicos.**- prácticamente detalla todo tipo de riesgo que pueda llegar a lesionar, cortar, aplastar o golpear músculos o extremidades del cuerpo humano.

2.4.1.3. Riesgos Psicosociales.

Tomando en cuenta que estos riesgos han ido evolucionando desde la crisis de la década de los setenta, mostrando el impacto que estos poseen en los trabajadores de

distintas empresas, dejando al descubierto un grave problema en las empresas que ha ido creciendo con el tiempo, hasta llegar a la década de los noventa en donde fueron verificados y validados empíricamente, dando lugar a la intervención de diversos profesionales en el tema.

➤ **Definición.**

Para Coutrot (2013); p. 113

Los riesgos psicosociales son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan.

Se entiende que los Riesgos Psicosociales afectan principalmente a la salud física y mental de los trabajadores, es por esta razón que las funciones que cumplen dentro de la institución se ven comprometidas, a tal punto de llevar a una institución a sufrir varios contratiempos en niveles de productividad, desempeño y Salud Ocupacional.

Desde el punto de vista operacional Gollac, M (2013); p. 118, manifiesta que:

Los Riesgos Psicosociales son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores.

Desde el punto de vista operativo los Riesgos Psicosociales se pueden generar por otros factores, puede ser por el nivel de riesgo que su función obtiene o el nivel de capacitación que el colaborados posee al manejar, maquinaria o herramientas, también interviene la condición económica que represente su actividad dentro de la empresa, siendo eje fundamental para alteraciones dentro del funcionamiento psíquico del trabajador.

Para **Molinier (2010)**; p. 117.

La Psicodinámica del Trabajo busca comprender que es lo que vive el sujeto en relación con su trabajo y el acento está puesto sobre la capacidad de dar un a la situación, a defenderse del sufrimiento y a enfrentar los riesgos de enfermedad movilizando sus recursos individuales, capacidades cognitivas, afectivas y relacionales, pero también contando con la cooperación y el apoyo técnico y social que aporta el colectivo.

Principalmente la función de un trabajador es cumplir con los estándares que requiere la empresa, en el proceso de esto el trabajador presenta varios cambios debido al nivel de la tarea que obtiene, dejando a simple vista su estado psíquico, el cual se va alterando con el pasar del tiempo y sin un pertinente descanso se va atrofiando y provocando lesiones en su salud dando paso a las enfermedades físicas y psicológicas.

Según el **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2012)**; p. 10

Los Riesgos Psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

El IESS es una entidad encargada de velar a los trabajadores de nuestro país, tomando en cuenta todas las condiciones que son necesarias para que un colaborador no tenga dificultades dentro de su área de trabajo, para evitar tanto accidentes físicos como accidentes psicosociales.

Tomando en cuenta todas estas definiciones, puedo redactar un concepto propio basándome en las diferentes perspectivas mostradas por los distintos autores o entidades sociales que he encontrado al hacer este proyecto de investigación.

Los Riesgos Psicosociales son factores que comienzan afectando a los trabajadores en su nivel psíquico y emocional, provocando la aparición de enfermedades psicológicas y llegando a afectar a nivel físico, siendo su principal causa la manera de que el trabajador maneja sus actividades dentro de sus funciones, la comunicación que se desarrolla dentro de la institución y el clima organizacional con el que cuenta la organización.

➤ **Reseña Histórica.**

A lo largo de la historia en donde se ha visto el levantamiento de diferentes empresas dedicadas a diferentes oficios, han ido surgiendo factores de riesgos los cuales han provocado diferentes accidentes hacia los trabajadores, afectando a nivel físico y mental. Principalmente estos riesgos se dieron en la era de industrialización y la era tecnológica debido que a la mayoría de empresas se les incluyeron nuevos recursos materiales como: maquinaria, equipos tecnológicos, sistemas automáticos, etc. Por ende los factores de riesgo se han presentado de una manera más radical dentro de las empresas.

Debido a que la mayoría de empresas optaron por organizar a sus trabajadores en un orden: administrativo y operativo, se ha visto desarrollar un nuevo factor de riesgo que se le interpretaría como Riesgo Psicosocial, el cual tendría mayor impacto a nivel mental, provocando varias anomalías dentro de la Salud Organizacional.

➤ **Condiciones Psicosociales.**

Neffa, J (2015); p. 135 el contexto acerca de los riesgos psicosociales se refiere a:

La interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de Riesgo Psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno, las relaciones sociales y laborales con los

compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias.

Las circunstancias en las cuales se generan los factores de Riesgo Psicosocial son principalmente provocadas con las condiciones en las que el colaborador trabaja dentro de su cargo laboral, ya sea por la falta de recursos, o por falta de instrucción y capacitación hacia el uso de los materiales que utiliza dentro de sus funciones, al igual que las relaciones sociales y laborales dentro del clima organizacional, pueden desatar varios inconvenientes en el área psicosocial de los miembros de la empresa.

- **Tareas y funciones.**

Para manera para **Neffa, J (2015)**; p.107 considera que:

La psicodinámica de trabajo, pone el acento en la necesidad de que la calidad del trabajo sea reconocida por los pares y la jerarquía, que les proporcionen apoyo social y técnico y que al confrontar el trabajo prescripto con la actividad descubran las “estrategias defensivas del oficio.”

Tomando en cuenta que la resistencia laboral de cada trabajador es distinta, hay que tener presente que diferentes colaboradores recaerán de manera sencilla en los factores de Riesgo Psicosocial, debido al mayor desgaste físico y mental los trabajadores mostraran una tendencia a enfermedades por parte del estrés, monotonía y sobrecarga laboral.

Cada trabajador cumple diferentes funciones dentro de una empresa, lo que hace que exista diferentes percepciones ante los factores de riesgo; en este caso a los Riesgos Psicosociales, que presenta una afectación elevada tanto en el área administrativa como en el área operativa de las organizaciones, ya sea por la monotonía que su puesto manifiesta o por la acumulación de tareas, que fomenta al crecimiento de deserción e insatisfacción laboral haciendo referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador mueven una cierta

complejidad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.

- **Entorno del Trabajo.**

Según el oficio que realice una empresa, se presentaran varios tipos de entornos, ya sea en una oficina con un entorno conservador o un área de construcción con un entorno extremo haciendo referencia al sonido, iluminación y contaminación ambiental.

Según **Mansilla, F & Favieres, A (2009)**; p. 8 interpretan al entorno del trabajo como: *“Las condiciones ambientales son fundamentalmente, los agentes químicos y los agentes biológicos que rodean al trabajador en su lugar de trabajo que pueden generar insatisfacción, falta de confort e incluso afectar la salud del trabajador”*.

Entre más hostil sea el entorno mayor presencia de factores de riesgos encontrarán los trabajadores a lo largo de su jornada, haciendo que a la larga los trabajadores presenten varias enfermedades, otro punto a tratar sobre el entorno laboral es como se desarrolla el clima y la cultura organizacional, en vista que varias empresas no tienen un plan de acción contra la sobrecarga, monotonía e insatisfacción laboral, que contribuya y garantice la seguridad en la salud y bienestar organizacional.

Moreno, B & Báez, C (2010); p. 40 dicen que:

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.

Un punto fundamental dentro de las funciones que desempeña cada trabajador tiene que ver principalmente con la ergonomía, siendo esta quien caracterice a cada puesto de trabajo con un estándar de calidad que brinde al trabajador satisfacción y motivación y a su vez que controle la cantidad, peso excesivo, características personales, mayor o menor esfuerzo físico o intelectual, duración de la jornada, ritmos de trabajo, confort del puesto de trabajo.

- **Estructura de la Organización.**

Según el **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2012)**; p. 11 *“hace referencia al igual que es el grado de autonomía, el grado de la distribución del poder de decisión respecto a las diferentes situaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección.”*

Cada uno de los trabajadores construye su propia manera de manejar y organizar su trabajo, basándose en la estructura de sus funciones puede llegar a elaborar un cronograma que detalle las fechas de culminación de cada tarea, el problema nace cuando un trabajador no puede organizar de una manera que le permita cumplir sus tareas, sino a su vez permite que la presión y la sobrecarga laboral se hagan presentes dentro de sus funciones dando origen a problemas al nivel psicosocial del mismo.

- **Organización del Tiempo.**

Moreno, B & Báez, C (2010); p. 27 expresan lo siguiente *“Una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo puede 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.”*

La distribución del tiempo dentro de las actividades que realiza cada colaborador en la empresa beneficia directamente a la producción y a desempeño, al contrario

de no llevar una correcta organización de tiempo repercute directamente al esfuerzo de atención y fatiga de parte del trabajador, por la existencia de retrasos en las tareas y la intensidad o esfuerzo empleado a la hora de realizar sus funciones.

➤ **Consecuencias.**

Las consecuencias recaen de manera directa tanto como en la empresa así como en el trabajador, con la existencia de diferentes factores de riesgos, proceden afectando en primer lugar a los trabajador y al no poseer un debido plan de prevención, estos accidentes provocaran enfermedades, las cuales afligen a la producción de la empresa y al nivel de la Salud Organizacional.

- **Patologías.**

Para **Neffa, J (2015)**; p. 368

Según la experiencia internacional, los dispositivos para identificar las patologías psíquicas son imperfectos, lo que conlleva frecuentemente al cuestionamiento o rechazo de las demandas de reconocimiento y que sea evidente una relación directa y esencial con la actividad profesional, certificada por un organismo competente.

Se considera un estándar crónico cuando un factor de riesgo en este caso psicosocial afecta de tal manera que se represente en un trabajador en forma de una patología, es por eso que la mayoría de empresas hacen caso omiso a la presencia de Riesgos Psicosociales, ya que el impacto no siempre llega a cierta magnitud de afectar gravemente a los empleados, por los últimos años se ha incluido una investigación más extensa que ha determinado varias anomalías que han dado paso a la aparición de anomalías, lo que ha hecho que las organizaciones tomen mucho en cuenta la prevención de dicha problemática.

- **Estrés Laboral.**

Para **Comín, E. Albarrán, I & Gracia, A (2013)**; p. 4

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés.

Debido a los estándares de calidad que se maneja en el mercado y a su vez dentro de la sociedad hace que las empresas exijan de una manera mucho más fuerte a sus trabajadores, causando una alteración dentro sus funciones haciendo que se esfuerce mucho más y su nivel de salud descienda, provocando varias enfermedad en el colaborador que padece estrés laboral.

El Estrés Laboral surge cuando las instancias del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. Y también se produce cuando existe una inestabilidad entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.). El estrés se considera como una de las enfermedades más comunes entre las personas, lo que caracteriza al estrés laboral es la desmotivación y la falta de interés que produce en el trabajador, haciendo que este tenga un descenso significativo en el nivel de desempeño que aplica en sus actividades y al mismo tiempo altera tanto a su salud mental y da paso a que aparezcan nuevas enfermedades de tipo físico agravando en su totalidad al trabajador que padece de esta consecuencia de los Riesgos Psicosociales.

Según la **Organización Internacional Del Trabajo (2011)**; p. 1 es:

Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo. Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias.

La falta de recursos para realizar una tarea dentro de su carga laboral y la insatisfacción con relación a la función que desempeña el trabajador son un detonante principal para la aparición del estrés laboral, interviniendo en el equilibrio emocional del colaborador, con el tiempo si no se tiene una debida precaución se da lugar a enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, trastornos musculo esqueléticos entre otras.

- **Síndrome de Burnout.**

Este término fue utilizado por primera vez en 1974, por el psiquiatra Herbert Freudenberger al nombrar un conjunto de síntomas que equiparó en los comportamientos y actitudes habituales de los integrantes de un plantel médico, notó que los profesionales y auxiliares, sobre todo aquellos que no rebasaban los dos años de ejercer su profesión, cambiaban constantemente sus actitudes y comportamientos con los pacientes y compañeros.

Con el pasar de los años esta hipótesis se convirtió en caso de estudio y llegaron a determinar la veracidad de la misma, dándole una nueva expresión al término de burnout que fue considerado como síndrome de desgaste profesional o de desgaste emocional.

De igual manera **Neffa, J (2015)**; p. 319-320 manifiesta que:

El burnout ha sido considerado como un distrés crónico que se mantiene en el tiempo, y sería consecuencia de la fatiga, del vaciamiento o agotamiento emocional que da lugar a un cinismo caracterizado por la despersonalización, la deshumanización y el distanciamiento, y una pérdida del sentimiento de realización personal por las dificultades encontradas para ser competente y eficaz.

El síndrome de burnout se manifiesta con mayor incidencia en trabajadores que cumplen funciones como: atención al cliente, prestación de servicio, interacción con usuarios o pacientes, mostrando el desgaste emocional que estos trabajadores

presentando y como con el pasar del tiempo se deshumanizan y no muestran empatía con las demás personas que integran la institución tanto personas internas como externas.

Muchos trabajadores asemejan estar quemado con estar a disgusto, estar harto, sentirse fatigado, tener un mal día en el trabajo, etc., pero no se observa la verdadera sintomatología del síndrome, su cronicidad o su intensidad en las fases más avanzadas. Hay que detallar que se trata de un proceso malintencionado que habitualmente se deriva en consecuencias severas para el personal. Es importante resaltar que esta patología es derivación, fundamentalmente por la exposición a unas determinadas condiciones laborales y no está causada por una deficiencia en la personalidad del individuo.

La presencia continua de la fatiga mental dentro de las funciones de los trabajadores hace que el síndrome de burnout este latente, afectando de mayor manera a las relaciones laborales y sociales de los trabajadores que maneja dentro y fuera de la institución a la que pertenece, convirtiéndolo en un problema con una magnitud interna y externa.

- **Acoso Laboral.**

Mansilla, F & Favieres, A (2009); p. 23

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

Principalmente en las relaciones laborales se frecuenta la amistad entre compañeros de trabajo, y en ciertos casos dichos grupos de colaboradores llegan a mostrar cierta conducta inapropiada con uno o varios trabajadores de la misma empresa, creando así un clima laboral hostil, lo que conlleva al deterioro del trabajo en equipo y a la

insatisfacción de los miembros de la empresa, principalmente quienes son víctimas de este acoso laboral.

Teóricamente se puede distinguir tres tipos de acoso laboral:

Acoso Ascendente.- Se origina cuando un trabajador de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados. Es el tipo de acoso menos frecuente.

Acoso Descendente.- Se manifiesta 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.

Acoso Horizontal.- Se genera cuando un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico.

En las empresas el acoso laboral se puede considerar como el abuso de poder de parte de los empleadores hacia sus trabajadores y por la discriminación por compañeros de trabajo al no aceptar a un miembro de la institución en las diferentes áreas de trabajo, fomentando principalmente al desequilibrio entre las relaciones laborales y creando un clima organizacional perturbador para las víctimas de este problema.

➤ **Prevención de los Riesgos Psicosociales.**

Existen dos técnicas de prevención de riesgos que se detallan a continuación.

- Actuando sobre la salud: técnicas médicas.
- Actuando sobre el ambiente de trabajo: técnicas no médicas.

Las técnicas médicas de prevención son calificadas como reconocimientos médicos y tratamientos provisorios, que con ayuda de la selección de personal y la educación sanitaria se puede capacitar a los colaboradores para el buen uso y prevención de los riesgos laborales.

Las técnicas no médicas de prevención se enfocan en la seguridad industrial, higiene en el trabajo, ergonomía, psicología, formación y política social, que son especialmente las que rigen las normas, leyes y políticas para la conservación de la integridad tanto física como mental del trabajador dentro de la empresa.

Gracias a estas técnicas de prevención tanto médicas como no médicas se ha logrado combatir de una manera satisfactoria los diferentes accidentes provocados por la variación de riesgos laborales presentes en cada área de trabajo, ya que cada una de estas técnicas aporta al colaborador un tipo de capacitación que ayuda al enfrentamiento con distintos factores de riesgos, conservando así la salud y bienestar de cada integrante de la empresa y al mismo tiempo da un impulso en el desempeño, producción y estabilidad institucional.

De igual manera existen dos tipos de prevención de Riesgos Psicosociales:

Tomando en cuenta a la prevención sobre el trabajador se fundamentan en dotar a los miembros de la institución de estrategias de adaptación sobre algunos aspectos que son dificultosamente abordables mediante medidas organizativas:

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

Prevención sobre la Organización son:

- a) **Modificar la organización del trabajo.-** Enriqueciendo y ampliando tareas, rotando tareas y puestos, dando mayor autonomía, delegando responsabilidades, etc.

- b) **Mejorar el medio ambiente de trabajo.-** Controlando los riesgos, adecuando el ambiente físico.
- c) **Modificar el espacio.-** Estableciendo medidas para evitar el hacinamiento o el aislamiento en los lugares de trabajo.
- d) **Racionalizar el tiempo de trabajo.-** Estableciendo pausas y descansos adecuados.
- e) **Suministrar información sobre los procesos de trabajo.-** Informando anticipadamente de los cambios tecnológicos.
- f) Posibilitar la comunicación formal e informal entre los trabajadores.
- g) **Favorecer la participación de los trabajadores.-** En las medidas de organización, en la toma de decisiones, en los métodos de trabajo, etc.

Tanto como para el empleador como para el trabajador los procedimientos de prevención contra los riesgos en este caso Riesgos Psicosociales son necesarios para mantener la integridad física y mental en un nivel aceptable dentro de los parámetros de la Salud Organizacional, garantizando la prolongación del cuidado que se debe llevar contra cada uno de estos factores y evitando el ascenso en los índices de accidentes que se puedan producir en la institución.

2.4.2. Conceptualizaciones de la Variable Dependiente.

2.4.2.1. Gestión de Talento Humano.

Según Lief (2008); p. 167, *“La Gestión de Talento Humano está dirigida principalmente a los empresarios y gerentes que tienen el compromiso de fortalecer los procesos de la organización, formalizando el área de gestión humana.”*

Un factor muy importante que interviene dentro de la gestión del talento humano es el liderazgo, al ser necesario determinar a una persona que dirija a los demás miembros de la empresa, al convertir a esa persona en una voz de guía que intervenga en momentos de problemas así como en los momentos de éxito,

prácticamente la empatía y la sinergia que se logre construir mediante a un liderazgo prospero será el pilar necesario para la satisfacción y estabilidad laboral.

Para **Acurio, E (2008)**; p. 146

La gestión de recursos humanos en la actualidad fortalece el talento y el capital humano, aportando en el desarrollo empresarial, en el conocimiento, en la habilidad, en la actitud emprendedora, permitiendo el alcance de metas para actuar en el cambio e innovación.

Si una empresa administra y gestiona de una manera correcta al talento humano, alcanzara la metas que se haya propuesto, al igual que cumplirá con sus funciones, normas, leyes y políticas que intervienen en su estructura interna, mostrando así a la sociedad su organización y su desarrollo empresarial.

➤ **Procesos de la Gestión del Talento Humano.**

En lo que respecta a la gestión de talento humano en cada organización existen procesos que ayudan a la dinámica entre el personal y la empresa.

- **Admisión de Personas:** son procedimientos utilizados para añadir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse técnicas de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos).
- **Aplicación de Personas:** se evidencia en los procesos manejados para diseñar las actividades que los colaboradores realizaran dentro de la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Interviene el diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).
- **Compensación de las Personas:** se utiliza para incentivar o motivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Contienen

recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).

- **Desarrollo de Personas:** son los procedimientos utilizados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Se basan en el entrenamiento y desarrollo de los trabajadores, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Comunicadores).
- **Mantenimiento de Personas:** son métodos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad)
- **Evaluación de Personas:** se emplea para orientar y controlar las actividades de las personas y comprobar resultados. Los recursos que utiliza son base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).

Estos procesos dependen necesariamente de las influencias internas como externas de una empresa, llegado al punto en considerarlo como un manual de funciones, ya que detalla las guías, los recursos, los cargos, los materiales, la selección del personal que debe integrarse al área del trabajo dependiendo la actividad que el puesto requiera, al igual que muestra todas las normas, leyes y políticas que van a regir el tipo de organización y determinan los salarios, horarios de trabajo, organización, capacitación, nominas, etc. Que benefician al colaborador y a la empresa.

2.4.2.2. Desarrollo Organizacional.

Para **Hellriegel (2009)**; p. 4

Las organizaciones existen en entornos de cambio, las que son burocráticas son cada vez menos efectivas. Las organizaciones con jerarquías rígidas, altos grados de especialización funcional,

descripciones de puestos estrechas y limitadas, reglas y procedimientos rígidos y una gerencia impersonal y autocrática no podrán responder de forma adecuada a las exigencias del cambio.

Los constantes cambios que se desarrolla dentro de la sociedad, provoca que cada miembro activo de una empresa exija la adaptación al medio, lo que hace que se incluya la innovación entre los miembros gerenciales que dirigen una organización, destacando así el cambio en actividades, cultura y contratación organizacional, enfocándose primordialmente en la gestión de talento humano, en vista que las personas son el eje fundamental para el funcionamiento, desarrollo y existencia de las organizaciones.

Argyris, C. (1993); p. 4-5, subraya que:

El aprendizaje organizativo implica la capacidad de aprender de los errores, aportando, en lugar de una adaptación, nuevas soluciones, por alteración, en un ciclo doble y no simple, de los marcos mentales en los que hasta ahora ha funcionado su acción. Así pues, una organización que aprende es aquella que tiene una competencia nueva; que le capacita para ilustrarse de la experiencia pasada y presente, procesar la información, corregir errores y resolver sus problemas de un modo creativo o transformador, no meramente de modo acumulativo o reproductivo.

Si una empresa no aprende de sus errores o a su vez de su competencia no podrá integrarse de una manera prospera a servir a la sociedad, quedándose estancada en lo tradicional al no poder innovarse, ni desarrollarse, permitiendo que las nuevas tendencias de gestionar y administrar los recursos, especialmente el talento humano recaiga en lo cotidiano, sin poder captar la atención de nuevas generaciones de clientes, productos y servicios convirtiéndose en víctimas de la monotonía de procesos y carencia de visión futurística que garantice un impulso en lo que respecta a progreso.

➤ **Cambio Organizacional.**

Según **Mello, F (2004)**; p. 6

La capacidad de percibir y entender los cambios y sus reflejos sobre el hombre y la institución, de adaptarse a las exigencias de los hechos nuevos y si fuera posible anticiparse a la llegada de los cambios y a los nuevos hechos, pasa a ser una condición vital, además, el proceso de cambios internos es una característica de los organismos vivos.

Tomando en cuenta que en el proceso vital de cada ser humano, empresa o época existen variaciones, por consiguiente debemos apegarnos a la característica fundamental de la vida que es el cambio, destacándolo como necesidad entre las personas y las organizaciones, para alargar la existencia de las mismas mediante la adaptación al medio.

El cambio organizacional se debe a dos fuerzas detalladas a continuación:

Fuerzas Internas: son aquellas que se generan dentro de la organización, surgen del análisis del comportamiento organizacional y se manifiestan como alternativas de solución, representando condiciones de equilibrio, creando la necesidad de cambio de orden estructural.

Fuerzas Externas: provienen del exterior de la organización, introduciendo la necesidad de cambios de disposición interna.

Este tipo de fuerzas detallan la magnitud del cambio que se debe implementar a la empresa para mantenerse a flote con las exigencias que manifiestan tanto la parte interna de la institución así como la influencia externa que recibe, debido a que esto se relaciona directamente con los avances tecnológicos, sociales, laborales, políticos y económicos los cuales son manejados principalmente por el talento humano siendo quienes intervengan e influyan en este tipo de fuerzas.

2.4.2.3. Salud Organizacional.

La **Organización Mundial De La Salud (2011)**; p. 15 define a la Salud, así: *“La salud es el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad.”*

Esta definición recalca los aspectos de la salud en el ser humano: el físico, por su exposición a las condiciones de riesgo en el trabajo; el mental y el social que determina las posibilidades del hombre, para que en la interacción con sus semejantes, genere su nivel y calidad de vida.

La **Organización Internacional Del Trabajo (2011)**; p. 19 definen a la Salud Organizacional como:

El proceso vital humano no solo limitado a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biosicosocial.

Reconoce todos los aspectos que puedan llegar a convertirse en factores de riesgo dentro del área de trabajo a nivel interno y externo de la empresa, dando a conocer los principales pasos para controlar, prevenir y disminuir los accidentes dentro del ámbito laboral.

La **Organización Mundial De La Salud (2011)**; p. 19, expresa el siguiente concepto sobre Salud Organizacional:

Tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus actividades fisiológicas y psicológicas, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Se desarrolla mediante todas las técnicas de prevención que faciliten a los trabajadores el bienestar dentro de la empresa, conservando su salud física y mental en buen estado, al igual que intervenga en todos los programas de acción y capacitación que sean necesarios para adaptar las actividades del trabajo a un nivel seguro dentro de la institución.

Tomando en cuenta todas estas definiciones, puedo redactar un concepto propio basándome en las diferentes perspectivas mostradas por los distintos autores o entidades sociales que he encontrado al hacer este proyecto de investigación:

La Seguridad Organizacional se encarga de controlar, prevenir y disminuir los diferentes factores de riesgo que se presentan en cada área de trabajo, evaluando a cada colaborador su contextura física, sus capacidades mentales y su resistencia para cumplir ciertas actividades dentro de su cargo laboral, planificando así un ambiente óptimo para cada departamento perteneciente a la organización.

➤ **Políticas de Salud Organizacional.**

El cumplimiento a cabalidad de normas y leyes legales vigentes sobre Salud Organizacional, incitando a la protección, el mantenimiento y disminución de la contaminación al medio ambiente responsabilidad en la incorporación de control de riesgos.

Apoyo en la cooperación y la participación, que promueve un ambiente sano por medio de equipos, programas y procesos beneficiando en el desarrollo de habilidades y conocimientos, apoyando en el liderazgo y en la sinergia.

La motivación hacia personal mediante capacitaciones como; talleres, charlas, reuniones formales e informales seguimiento al cumplimiento de normas analizando los principios que promueven accidentes laborales, fomentando las relaciones interpersonales.

Al referirse a políticas de Salud Organizacional, hay que tener en cuenta que son normas legales que rigen los procedimientos acerca de protección, mantenimiento, señalética, control de riesgos, etc. Todo lo que intervenga dentro de la seguridad del trabajador y garantice su protección ante accidentes dentro del área de trabajo.

La Seguridad Organizacional inmiscuye todo lo relevante para la comodidad del trabajador mientras realiza sus funciones laborales, al igual que su bienestar en su salud, fortaleciendo los conocimientos acerca de cuidado y prevención contra riesgos laborales a cada uno de los integrantes de las organizaciones, garantizando así la autonomía, concientización y el auto cuidado de cada uno de los mismos al proponer los siguientes principios:

- a) Destacar la orientación de actividades, planes de prevención, detallando el origen de las alteraciones y enfermedades, al fomentar la rehabilitación y dar solución a problemas de salud ocupacional.
- b) Difundir diferentes prácticas seguras en toda la organización, empleando planes de acción que favorecen en la aplicación en seguridad y promoción de salud.
- c) Fortificar la autonomía, el autocuidado y concientización de la consecuencia de la salud en el trabajo.
- d) Buscar protección y mejora en la salud, a través de la reducción de factores de riesgo, apoyando al perfeccionamiento del colaborador y potenciar la capacidad de trabajo.
- e) Garantizar el bienestar del empleado, basándose en el cumplimiento de normas determinadas, condiciones del espacio físico y los diferentes riesgos que afectan a la salud integral de la institución.

- **Importancia de la Salud Organizacional.**

Se dice que la importancia del estudio de salud organizacional es porque facilita las relaciones interpersonales, previene accidentes laborales y promueve el control de los riesgos:

- a) La salud ocupacional promueve el control de Riesgos Psicosociales como; jornadas laborales largas, fatiga, monotonía, trabajos repetitivos, apoyando en el desarrollo personal, laboral.
- b) Facilita las relaciones interpersonales, disminuyendo la acumulación de trabajo y sobrecarga con normas de desempeño.
- c) La prevención va orientada a evaluar los accidentes, lesiones y el control en forma independiente con la finalidad de evitar incidentes, evitando la prolongación en la existencia de los riesgos.
- d) Disminución en el ausentismo laboral, defendiendo la naturaleza de los riesgos y percatándose en las medidas a tomar.

Debido a la dinámica que se desarrolla entre las personas y las organizaciones es importante la implementación de sistemas que guíen y regulen las actividades que se llevan a cabo a realizar las distintas funciones dentro de las diferentes áreas de trabajo, manteniendo así la prevención y el control contra accidentes que se puedan suscitar, y afectar de manera leve o grave a un colaborador.

- **Estrategia Gerencial.**

Según Mancera, M (2012); p. 332

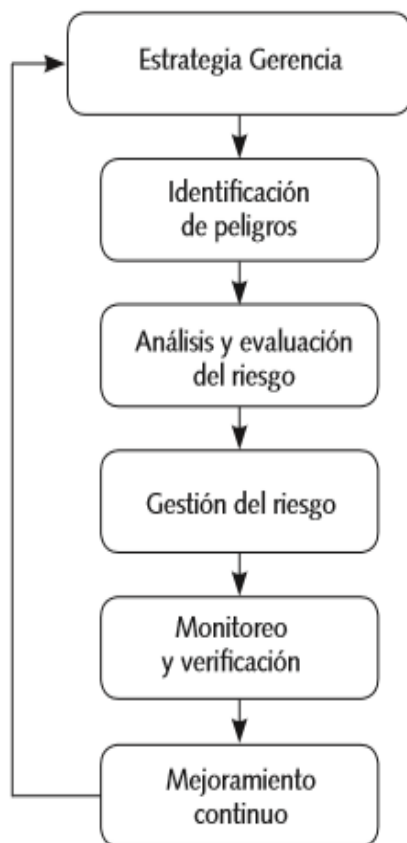
Corresponde a la gerencia asumir el liderazgo del sistema de gestión en todas sus fases, las cuales, partiendo de la política, deberán determinar los objetivos y las metas. Es competencia de la gerencia asignar los recursos materiales, económicos y humanos necesarios para el desarrollo del sistema e involucrarlos en un proceso de planeación y de mejora continua.

Desde el punto de vista jerárquico los sistemas gerenciales son los encargados de establecer y hacer que se rijan las normas dentro de toda la institución, al mismo tiempo determinan todo lo necesario para los colaboradores dentro de sus cargos laborales, determinando todos los factores que se puedan presentar y elaborando un contraataque estratégico con los mismos, de manera que cada subsistema que pertenece a una organización posean parámetros establecidos por los mandos

gerenciales, con el debido estudio para así poder impartir una capacitación a los demás miembros de la organización.

De la misma manera se establece un gráfico que muestra el proceso que se establece gracias a las diferentes estrategias gerenciales para la prevención de riesgos dentro de una organización:

Gráfico N° 2.4: Estrategia Gerencial.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Seguridad e Higiene Industrial Gestión de Riesgos, Mancera, M (2012).

El presente gráfico muestra los pasos que determina una estrategia gerencial, al realizar un estudio dentro de su organización, buscan todos los puntos débiles que inmersos dentro de todo el organigrama estructural y funcional de la organización, para dar origen a una confrontación a dicha problemática causada por los distintos factores de riesgo.

- **Medicina del Trabajo.**

La medicina del trabajo se plantea dar una dimensión más humana y social, dedicando la supremacía del hombre, conservando el capital salud, único bien del trabajador que le da capacidad de ganancia.

La medicina del trabajo se encarga principalmente de velar por todos los integrantes de una organización, tratando de humanizar todos los procesos y sistemas que se llevan a cabo en las mismas, de tal manera que los trabajadores tengan cierta conformidad y seguridad acerca de su salud y seguridad laboral.

La medicina del trabajo se enfoca en confrontar todos los desperfectos que se sitúan dentro de un cargo laboral, tratando de mantener en un estado óptimo la comodidad y accesibilidad del trabajador, al igual que protegerlos en su empleo contra riesgos generados por la presencia de agentes dañinos a la salud, estableciendo a cada trabajador en una función conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, protegiendo de esta manera la integridad física, mental y social de los miembros de la organización.

- **Medicina Preventiva.**

Para Mancera, M (2012); p. 416 *“La medicina preventiva, dentro de la salud organizacional, cumple un importantísimo papel dirigido a adaptar al trabajador, mental, emocional y físicamente, para desempeñar su trabajo sin peligros para su salud.”*

La medicina preventiva busca principalmente la adaptación del trabajador a su área de trabajo, dotándole de capacitación y ejercicios para que los posibles riesgos que se encuentren dentro de sus funciones, puedan ser abordados de una manera que no presente peligro ni daños para el mismo.

Las funciones básicas que se desarrollan dentro de la medicina preventiva del trabajo son principalmente capacitación, actividades de prevención, recreación y deporte.

- a) La capacitación en temas de aprendizaje sobre la salud, como: Nutrición, prevención de drogadicción, alcoholismo y tabaquismo, enfermedades ocupacionales, acordes con las condiciones de trabajo específicas, factores de riesgo inherentes al cargo, ergonomía.
- b) Actividades de prevención: Procedimientos que pueden garantizar a los colaboradores disminuir los efectos de los riesgos como la vacunación, controles en enfermedades tales como la hipertensión arterial, enfermedades ácido péptica, hábitos de higiene y vida sana, obesidad, manejo del estrés, enfermedades ácido-pépticas.
- c) Recreación y deporte: Un procedimiento fundamental para evitar riesgos de carácter psicosocial utilización del tiempo libre, deportes y sus exigencias físicas, gimnasia y entrenamiento, acondicionamiento físico, acorde a las actividades que se desarrollen, nociones básicas de anatomía y fisiología.

Principalmente la medicina preventiva concede conocimientos al trabajador, para fortalecer su comodidad y bienestar dentro de la organización, al establecer un estudio general de todos los problemas o enfermedades que puede contraer un colaborador dentro de su cargo laboral, al crear un programa de control mediante diversas actividades que cesen a los riesgos laborales.

- **Programas de Vigilancia Epidemiológica.**

Mancera, M (2012); p. 420 expresa lo siguiente:

La vigilancia epidemiológica es considerada como un sistema dinámico de observación, utilizado en forma permanente para ver la ocurrencia, distribución de la enfermedad, de los factores de riesgo y

de las condiciones que incrementan en una población el riesgo de enfermar o morir.

Dentro de los programas de prevención, se desarrollan los programas de vigilancia, al referirse a la epidemiología, se considera la magnitud y el nivel de peligro que posee una enfermedad, en lo cual el programa se enfoca en analizar dichos riesgos y en contribuir información a los colaboradores para el proceso de prevención, cuidado y recuperación de las afectaciones alteradas en la Salud Organizacional.

Los principales objetivos dentro del enfoque del programa de vigilancia epidemiológica son:

- a) Identificar, en forma breve, las afectaciones en la salud de la población trabajadora sujeta a los factores de riesgo, definidos en los mapas de riesgo.
- b) Dotar de conocimientos que aprueben administrar, definir, planificar, determinar prioridades, elegir alternativas y evaluar el impacto del resultado del programa de salud ocupacional en la población trabajadora.
- c) Proporcionar conocimientos sobre los factores de riesgo y de peligro para la salud, ocasionados o presentes en los ambientes de trabajo.
- d) Ofrecer fuentes de hipótesis para investigaciones que permitan utilizar las actividades de salud ocupacional.

Al establecerse objetivos dentro del proceso de vigilancia se puede regir varios parámetros que se llevara a cabo con éxito debido al cumplimiento de los mismos, determinando principalmente los pasos a seguir dentro del programa de prevención, para disminuir los riesgos encontrados dentro de las organizaciones, beneficiando a los trabajadores de igual manera a la institución en sí, en vista de la multitud de beneficios que otorga este procedimiento siempre y cuando se cumpla cada paso que interviene dentro de la vigilancia al personal.

- **Emergencias.**

Dentro de una institución en cualquier momento se puede mostrar una situación de emergencia, cuyas secuelas podrían afligir gravemente a toda la empresa y poner en peligro la seguridad y salud de los colaboradores; esto hace necesario crear estrategias de respuesta, acordes con la vulnerabilidad y la dimensión de las amenazas externas e internas. Estas maniobras reciben el nombre de “plan de emergencias”, y mediante ellas es posible establecer y medir la vulnerabilidad de una organización frente a las posibles amenazas naturales y sociales, formando acciones que mitiguen estas inminencias y permitan la continuidad de la profesión, enmarcadas dentro de una sucesión de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, teniendo en cuenta los recursos de ayuda.

Los principales factores que se pueden considerar como una emergencia dentro de una organización son: incendio, explosión, descargas atmosféricas, inundaciones, fallas estructurales, atentados, sismos, fuga de gases, contaminación biológica, derrames químicos, huracanes, erupciones volcánicas y avalanchas, entre otras muchas.

Hay que tener presente que para catalogar un factor de riesgo como una emergencia dentro de una institución, debe presentarse de una manera imprevista y con una magnitud grave, para que alarme la seguridad de los trabajadores, por lo cual la organización es responsable de elaborar planes de emergencia y contar con brigadas de emergencia para respuesta lógica e inmediata ante la ocurrencia de este tipo de situación y se estructura bajo los conceptos de compromiso gerencial.

La clasificación de las emergencias que pueden ocurrir dentro de una organización son: naturales, antrópica-tecnológica, antrópica-social.

- a) Las emergencias naturales: son todas las que se producen en forma indirecta o directa por fenómenos naturales, entre otros: sismos,

inundaciones, huracanes, maremotos, tormentas, incendios forestales, erupciones, tsunamis, etc.

- b) Las emergencias antrópicas-tecnológicas: se definen por las condiciones inherentes a los procesos, equipos, materias primas e insumos, desarrollados y utilizados por las empresas, de acuerdo con su actividad económica. Entre otras tenemos: incendios, explosiones, derrames, intoxicaciones, vertimientos.
- c) Las emergencias antrópicas-sociales: se generan en alteraciones sociales producidas por desórdenes de tipo social, como: amenazas, atentados, robos, secuestros, asonadas, entre otros.

Dependiendo de las funciones que realice un colaborador dentro de su área de trabajo, podrá encontrar varios factores de riesgos que se pueden tornar en un punto de emergencia, no obstante no solo las emergencias se presentan en forma individual, sino que se pueden llegar a desarrollar con una magnitud total que cubra a la totalidad de la empresa, ya sea por factores naturales de riesgo o por factores de riesgo social que alteren la seguridad integral de la empresa.

➤ **Higiene Laboral.**

Según Álvarez, F (2006); p. 35 *“La higiene laboral tiene por objeto el reconocimiento, la evaluación y el control de los agentes ambientales generados en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades ocupacionales.”*

El deber de la higiene es estudiar, evaluar y controlar los factores ambientales o riesgos existentes en el lugar de trabajo, cuyo objetivo es prevenir las enfermedades profesionales, que afectan la salud y bienestar del trabajador.

Los principales factores de riesgos que controla la higiene laboral son el riesgo común, riesgo ocupacional y el riesgo profesional.

- a) **El riesgo común:** se define como la probabilidad de sufrir un accidente o enfermedad en el transcurso de cualquier actividad cotidiana no laboral.
- b) **El riesgo ocupacional:** se caracteriza como la posibilidad de sufrir un accidente o enfermedad en el trabajo y durante la realización de una actividad laboral no necesariamente con vínculo contractual.
- c) **El riesgo profesional:** es la posibilidad de sufrir un accidente o enfermedad durante la realización de una actividad laboral con vínculo laboral vigente.

La higiene laboral al establecerse como un subsistema dentro de los procesos de una organización, se limita a encargarse de controlar los tipos de riesgos que se puedan producir y afectar a los diferentes trabajadores, enfocándose en la estructura interna y externa de la institución, en donde los colaboradores pueden sufrir accidentes, ya sea por azares que intervienen en un día cotidiano o por causa laboral.

- **Identificación de Peligros.**

El primer paso constantemente será identificar y evaluar los riesgos; para ello se fabrica un diagnóstico de seguridad y salud ocupacional, dirigida a la identificación de los peligros y los riesgos que se producen dentro de la institución, tomando en cuenta los siguientes principios de identificación de peligros:

- a) Operaciones y procesos rutinarios y no rutinarios, estableciendo que el trabajo rutinario genera con facilidad hábitos seguros de procedimiento, mientras que los no rutinarios, omiten medidas de prevención no establecidas por lo esporádico de la actividad.
- b) Peligros y riesgos que plantean las actividades adelantadas por el personal propio, contratistas, visitantes y cualquier otra persona relacionada con la organización.
- c) Instalaciones para el desarrollo de la actividad de la empresa, teniendo en cuenta las áreas comunes.

- d) Medios de producción y de transporte.

Tomando en cuenta todos los factores que intervienen en la dinámica entre las personas y la organización, es fundamental establecer estudios que confirmen los factores de riesgo que se puedan desarrollar dentro del lugar de trabajo, basándose en el factor humano, material y social, para poder conseguir una lista exacta de peligros eminentes si no se considera un plan de prevención y control de percances laborales.

- **Inspección de Seguridad.**

Se le considera como una metodología que se encarga de la caracterización de peligros mediante un procedimiento que permite identificar los peligros y los riesgos ocupacionales, antes de que puedan convertirse en accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.

Por esta razón **Mancera, M (2012)**; p. 334 destaca que *“los principales tipos de inspección son por su cobertura y por su frecuencia”*

Por su cobertura:

- a) **Generales:** deben cubrir los procesos e instalaciones de una empresa, en su totalidad.
- b) **Específicas:** están enfocadas a dependencias, servicios, equipos, recursos o procesos específicos.
- c) **Especiales:** se especializan en procesos de alto riesgo, como trabajo en espacios confinados, en caliente, en áreas clasificadas, trabajos en alturas, en instalación y funcionamiento de nuevos equipos, etc.

Por su frecuencia:

- a) **Periódicas:** se realizan en fechas previamente acordadas (mensuales, bimensuales, etc.).

- b) **Intermitentes:** a momentos regulares y cortos (cada 15, 30, 60 minutos). Tienden a detectar operaciones riesgosas.
- c) **Continuas:** exclusivas para operaciones de alto riesgo que requieren constante control por ejemplo: soldadura en recipientes a presión o con líquidos inflamables o en lugares confinados.
- d) **Esporádicas:** sin regularidad en el tiempo. Son efectuadas, generalmente, por entidades gubernamentales, alta dirección de la empresa, asesores temporales, etc.

Para garantizar la seguridad de los colaboradores es importante realizar varios tipos de inspecciones dentro de todo el organigrama tanto funcional como estructural, manteniendo así actualizado el registro que detalla los distintos riesgos dentro de las funciones de los integrantes de la empresa, de la misma manera realizar inspecciones con un tiempo determinado, ya sea semanal, mensual y periódicamente.

- **Monitoreo y Verificación.**

Se refiere al seguimiento que se hace sobre la correcta aplicación del método de control y de la eficiencia del mismo frente al peligro que se pretendía controlar. Prestando atención que en el caso de no ser posible solucionar todas las situaciones de riesgo en forma simultánea, se comenzará con las de mayor riesgo, continuando los demás riesgos que puedan existir y se irá optimizando la eficiencia de los controles establecidos, en una permanente búsqueda de la excelencia.

- **Tipo de Enfermedades.**

Según **Health Safety Environment Community Magazine (2015)** *“las principales enfermedades laborales que se producen dentro de Latinoamérica afectan principalmente a la integridad física y mental de los trabajadores.”*
(<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=688&edi=31&xit=principales-enfermedades-laborales-en-latinoamerica>)

- **Enfermedades musculo-esqueléticas:** (tendinitis, epicondilitis) La tendinitis es la inflamación del tendón que une el músculo con el hueso.
- **Neurosis laboral:** se establece como trabajos desencadenantes de neurosis profesionales a todos los que expongan al riesgo de tensión psíquica excesiva y se compruebe relación de causa-efecto.
- **Disfonías:** Se relaciona mayormente a los profesores, ya que son quienes más exigen sus voces en las salas de clases. Las disfonías pueden ser funcionales u orgánicas.
- **Dermatitis (dermatosis):** La dermatitis de contacto ocupacional se define como una respuesta inflamatoria de la piel provocada por un agente externo que entra en contacto con la piel, por ejemplo, ácidos, álcalis, solventes, detergentes, etc.
- **Neumoconiosis (silicosis):** La neumoconiosis es un conjunto de enfermedades pulmonares producidas por la inhalación de polvo y la consecuente deposición de residuos sólidos inorgánicos en el sistema respiratorio.
- **Intoxicaciones:** Las intoxicaciones laborales por productos químicos y de uso industrial corresponden a un 63,1% de los afectados a nivel local, seguida por los plaguicidas (31,6%) y por agentes de riesgo biológico (4,3%).

Las enfermedades se desarrollan de acuerdo al ambiente en donde se encuentra el trabajador, mostrándose desde un punto psicológico a un extremo físico, básicamente las enfermedades evolucionan según la intensidad de la actividad que realiza y el cuidado del mismo. Provocando varias falencias dentro de la salud manifestándose en extremidades, piel, órganos, y demás partes del cuerpo, afectando de manera leve o grave al trabajador y teniendo un impacto profundo dentro la institución en general.

2.5. Hipótesis.

Los Riesgos Psicosociales inciden en la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

2.6. Señalamiento de Variables de la Hipótesis.

Variable Independiente: Riesgos Psicosociales.

Variable Dependiente: Salud Organizacional.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque.

El presente proyecto de investigación sobre los Riesgos Psicosociales y su incidencia en Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, se utiliza el paradigma crítico propositivo con un enfoque cualitativo-cuantitativo, mismos que se detallan a continuación.

3.1.1. Enfoque Cualitativo.

El enfoque cualitativo se determina mediante métodos de análisis y recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones, ayudando a definir el problema en estudio aportando propuestas de solución, al igual que orienta a la comprensión del problema ayudando al descubrimiento de la hipótesis.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo.

El enfoque cuantitativo utiliza un análisis y recolección de datos para responder preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas previamente, confiando en la medición numérica por el hecho que se ha recolectado datos numéricos, los mismos que pasaron por conteos y medición de datos estadísticos, para la obtención de la tabulación de la información para mejorar el análisis e interpretación que es de primordial importancia en el presente proyecto de investigación.

3.2. Modalidad básica de la investigación.

3.2.1. Modalidad de Campo.

Permite acumular información detallada o vivencial, por lo tanto será la más efectiva, esta modalidad interviene el investigador con un contacto directo con la realidad de la institución. Por consiguiente para la obtención de dicha información es fundamental la utilización de técnicas como: La observación y la encuesta, que se aplica al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, con el propósito de conocer las expectativas y necesidades de los mismos.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica – Documental.

Esta modalidad se considera una herramienta principal para el desarrollo del presente proyecto, puesto que permite adquirir información recabada por varios documentos como: revistas científicas, libros, artículos del Internet, tesis de grado, entre otros; en concordancia al problema de investigación, con el propósito de comprender, interpretar y explicar la incidencia entre las variables de estudio.

3.2.3. Modalidad por Asociación de variables.

Este proyecto de investigación utiliza la asociación de las variables al definir el grado de relación existente entre los Riesgos Psicosociales y la Salud Organizacional lo que permite a la investigación obtener datos relevantes que demuestren la hipótesis planteada.

3.3. Niveles de Investigación.

3.3.1. Niveles de Investigación Exploratorio.

La presente investigación determina planteamiento del problema, determinación de variables, los objetivos, formulación de la hipótesis de trabajo y la selección de la metodología adecuada para la investigación propuesta.

3.3.2. Niveles de Investigación Descriptivo.

Al usar un nivel descriptivo el presente proyecto de investigación trata de detallar todo acerca del problema dentro de un análisis crítico, ayuda a identificar y describir el problema de estudio; así como una circunstancia temporal-espacial determinada, es decir determina un fenómeno en la realidad investigada.

3.3.3. Niveles de Investigación Correlacional.

Este proyecto de investigación trata de definir una medición en la incidencia entre la variable independiente (Los Riesgos Psicosociales) y la variable dependiente (Salud Organizacional), dando paso a la evaluación del grado de relación e influencia que tienen entre sí; para lo cual, se utilizará el método del Chi-Cuadrado

3.3.4. Niveles de Investigación Explicativo.

Este nivel básicamente interviene en la explicación de el por qué ocurre un problema y en qué contextos se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas. El objeto de esta investigación es explicar el problema existente en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, y así poder llegar a definir las causas que problematiza el nivel de Salud Organizacional, utilizando metodología cuantitativa.

3.4. Población y Muestra.

3.4.1. Población.

Se ha considerado tomar toda la población, 60 personas pertenecientes al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, por lo tanto no se necesita tomar una muestra.

Tabla N° 3.1: Nómina Laboral.

POBLACIÓN	GENERO	
	Masculino	Femenino
ADMINISTRATIVA	5	9
PLANIFICACIÓN	5	4
SECRETARIA GENERAL	4	3
DESARROLLO SOCIAL	2	2
FINANCIERA	2	2
GESTIÓN AMBIENTAL	2	2
OBRAS PÚBLICAS	3	1
PROCURADURÍA	2	2
REGISTRO PROPIEDAD	1	2
ALCALDÍA	1	1
VICEALCALDÍA	1	1
COMUNICACIÓN	1	1
SÍNDICA	1	0
TOTAL	30	30

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

3.5. Operacionalización de Variables.

Variable Independiente: Riesgos Psicosociales.

Tabla N° 3.2: Variable Independiente.

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítem Básico	Técnicas e Instrumentos
<p>Condiciones que alteran tanto al personal como al entorno laboral, al presentarse como afecciones que minimizan a las relaciones interpersonales y a el rendimiento laboral dentro de una institución.</p> <p>Neffa, J. (2015)</p>	Entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Cultura organizacional. 	¿El GAD le mantiene capacitado acerca de los riesgos psicosociales?	<p>Encuesta.</p> <p>Cuestionario Estructurado, aplicado a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.</p>
			¿Considera usted que al finalizar su jornada de trabajo, se siente agotado física y mentalmente?	
	Relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación. 	¿Ha sido víctima de algún tipo de acoso laboral por sus superiores o compañeros de trabajo?	
			¿Con qué frecuencia siente deseos de trabajar apartado de sus compañeros de trabajo?	
	Rendimiento laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Organización del trabajo 	¿Con qué frecuencia su trabajo se vuelve monótono?	
			¿Con qué frecuencia siente usted que realiza un excesivo número de actividades dentro de su carga laboral?	

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia

Variable Dependiente: Salud Organizacional.

Tabla N° 3.3: Variable Dependiente.

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítem Básico	Técnicas e Instrumentos
<p>Esta encargada de detallar todos los riesgos que se generan, intervenir con procesos de prevención, capacitación, y regir normas que garanticen la conservación de la salud de los trabajadores.</p> <p>Mancera, M (2012)</p>	Proceso de prevención.	<ul style="list-style-type: none"> • Salud preventiva • Salud de intervención. 	¿Con qué frecuencia se realizan exámenes médicos dentro de la institución?	<p>Encuesta.</p> <p>Cuestionario Estructurado, aplicado a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.</p>
			¿Se siente usted listo para afrontar los diferentes riesgos laborales que se generan dentro del GAD?	
			¿Con qué frecuencia ha considerado usted cambiar de trabajo ya que el tipo de actividades que realiza le ocasiona algún tipo de enfermedad física, mental y/o emocional?	
	Conservación de la salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Mental • Emocional 	¿Con que frecuencia se realizan inspecciones de seguridad dentro de su área de trabajo?	
			¿Con que frecuencia ha sufrido accidentes o a contraído alguna enfermedad por el trabajo que realiza?	
	Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Señalética 	¿Siente usted deseos de adquirir conocimiento sobre las enfermedades que producen los riesgos psicosociales?	
¿El GAD le mantiene capacitado sobre seguridad e higiene laboral señalética y medicina del trabajo?				

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia

3.6. Técnicas e instrumentos.

El principal instrumento que se usa en este proyecto de investigación es la encuesta, la cual requiere un cuestionario estructurado, este instrumento es utilizado como técnica de recolección de información al recoger diversa información por parte de los informantes, por escrito con preguntas cerradas que se enfocan en aspectos o hechos relacionados con el uso los Riesgos Psicosociales y la Salud Organizacional.

3.6.1. Técnica: la encuesta.

La encuesta es una técnica usada para obtener datos de varias personas basándose en preguntas escritas organizadas e impresas en un cuestionario, determinando con precisión los Riesgos Psicosociales y la Salud Organizacional destacando los objetivos de la encuesta y facilitando la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

3.6.2. Instrumento: el cuestionario estructurado.

Como instrumento los cuestionarios son documentos específicos que permiten al investigador recolectar la información y opiniones que manifiestan las personas de estudio involucradas en el proyecto de investigación, contestando por intermedio de preguntas estructuradas para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

3.6.3. Validez y confiabilidad.

La validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplica se lo realizó con la técnica juicio de expertos.

Los instrumentos fueron analizados por expertos, principalmente por el tutor designado en el proyecto de investigación de igual manera un representante del GAD Pujilí que desempeña sus funciones dentro de la seguridad e higiene laboral,

gracias al conocimiento por parte de se emitió juicios de valor sobre la validación para su respectiva corrección y aplicación.

3.7. Recolección de la información.

Tabla N° 3.4: Recolección de Información.

Preguntas Básicas.	Explicación.
1.- ¿Para qué?	Para demostrar que los Riesgos psicosociales influyen en la Salud Organizacional dentro del GAD Pujilí. Para recolectar información necesaria que permita realizar un artículo académico (paper).
2.- ¿De qué personas?	60 trabajadores miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.
3.- ¿Sobre qué aspecto?	Análisis de los Riesgos Psicosociales y la Salud Organizacional.
4.- ¿Quién?	Investigador: Fabián Marcelo Segovia Pazmiño.
5.- ¿Cuándo?	Periodo Abril – Septiembre del 2016
6.- ¿Dónde?	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.
7.- ¿Cuántas veces?	Una aplicación dirigida hacia todo el personal, para la recolección de información.
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta.
9.- ¿Con qué?	Cuestionario Estructurado.

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

3.8. Procesamiento y análisis.

3.8.1. Procesamiento.

Los datos corregidos se convierten siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información corregida; limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para representación de resultados.

3.8.2. Análisis.

Los datos corregidos se analizan de la siguiente manera:

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico.
- Comprobación de hipótesis.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e Interpretación.

Se presenta a continuación los resultados de la encuesta realizada el mes de Julio del 2016 al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, con la finalidad de detallar todos los datos y porcentajes obtenidos para que el presente proyecto pueda indagar acerca de la incidencia de los Riesgos Psicosociales dentro de la Salud Organizacional.

Gracias a la cordial colaboración de todos los miembros de la institución, pertenecientes a las dependencias del Área Administrativa, Área de la Alcaldía, Departamento de Comunicación, Desarrollo Social, Departamento Financiero, Gestión Ambiental, Obras Públicas, Área de Planificación, Procuraduría, Registro de la Propiedad, Secretaria General, Síndica, Vicealcaldía. Mismos que realizan sus funciones dentro de una jornada de ocho horas de lunes a viernes.

Los mismos datos recolectados se mostraran en su tabulación cuantitativa y descriptiva con su correspondiente análisis e interpretación, basándose en cada porcentaje obtenido en las diferentes preguntas de la encuesta realizada, lo cual es sumamente necesario para el siguiente paso que se enfoca en calcular el Chi cuadrado para poder verificar la hipótesis y a su vez poder determinar si la presente investigación aportara con el material necesario para poder concientizar los problemas que conllevan los Riesgos Psicosociales dentro de la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí (GAD Pujilí.)

Pregunta 1° ¿El GAD le mantiene capacitado acerca de los riesgos psicosociales?

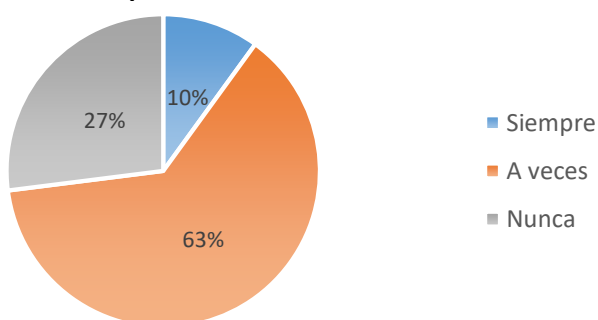
Tabla N° 4.1: Capacitación.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	10%
A veces	38	63%
Nunca	16	27%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.1: Capacitación.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- Tomando en cuenta la totalidad de los colaboradores del GAD del Cantón Pujilí, el 63% perteneciente a 38 trabajadores manifiestan que a veces han sido favorecidos por capacitaciones acerca de los diferentes riesgos psicosociales; mientras que el 27% equivalente a 16 de los trabajadores expresa que nunca se ha mantenido capacitado en estos aspectos, por otra parte el 10% resultante de 6 miembros exteriorizan que ha recibido diferentes tipos de capacitación acerca de estos tipos de riesgos.

Interpretación.- Se establece que existe una gran cantidad de trabajadores que no se integran a un proceso de capacitación para actualizar conocimientos acerca de los Riesgos Psicosociales, por lo que conlleva a que estos colaboradores no sepan afrontar los distintos peligros dentro de la institución, causando varias falencias en lo que respecta a desempeño, relaciones interpersonales, y problemas en la salud de los trabajadores.

Pregunta 2° ¿Con qué frecuencia se realizan exámenes médicos dentro de la institución?

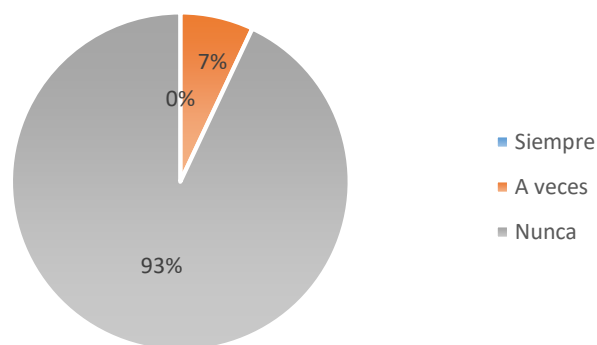
Tabla N° 4.2: Exámenes Médicos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	4	7%
Nunca	56	93%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.2: Exámenes Médicos.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- Según los datos compartidos por los colaboradores del GAD del Cantón Pujilí, 56 trabajadores equivalente 93% de la población, no se ha sometido nunca a un examen médico dentro de la institución; 4 miembros pertenecientes al 7% restante de los trabajadores, considera que dentro de su pertenencia a la institución se ha conseguido a veces realizarse un examen médico.

Interpretación.- La mayoría del personal de GAD del Cantón Pujilí se encuentra inconforme por no contar nunca con un chequeo médico que pueda prevenir la adquisición de enfermedades provocadas por los diferentes riesgos que transcurren dentro de la jornada laboral, manifestando que un examen médico es una herramienta fundamental para la garantía del cuidado de la Salud Organizacional.

Pregunta 3° ¿Considera usted que al finalizar su jornada de trabajo, se siente agotado física y mentalmente?

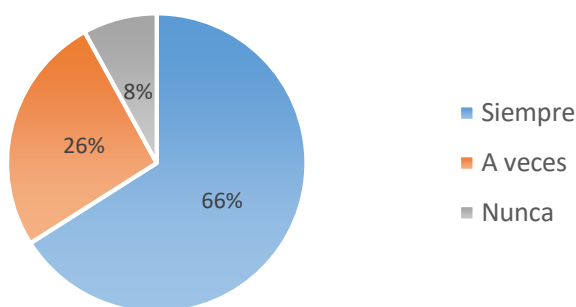
Tabla N° 4.3: Estrés Laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	66%
A veces	16	26%
Nunca	4	8%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.3: Estrés Laboral.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- En la siguiente pregunta realizada a los miembros del GAD del Cantón Pujilí, el 66% resultante de 40 miembros del personal, presenta cansancio tanto físico como mental al culminar su jornada laboral; 16 personas equivalentes al 26% de la población, considera que solo a veces al terminar su jornada laboral se siente cansado física y mental mente, mientras que el 8% restante perteneciente a 4 trabajadores nunca ha terminado su jornada laboran con ninguna manifestación de cansancio físico y mental.

Interpretación.- Un alto índice de trabajadores consideran que siempre muestran varias señales de cansancio físico y mental, después de terminar sus actividades dentro de su jornada laboral, tal cansancio es un síntoma principal del estrés laboral, lo que preocupa a los miembros del GAD de que este padecimiento se agrave a tal punto de producirles una enfermedad y afectar al desempeño laboral.

Pregunta 4° ¿Con que frecuencia se realizan inspecciones de seguridad dentro de su área de trabajo?

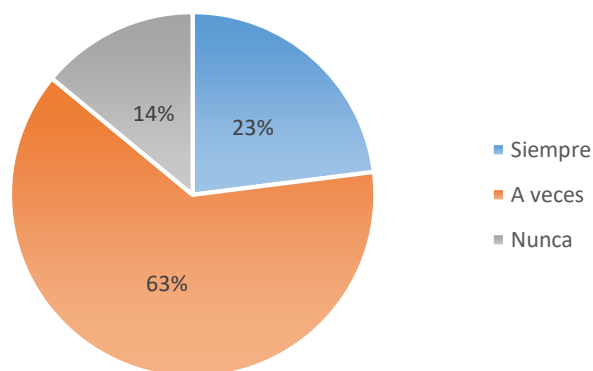
Tabla N° 4.4: Inspección de Seguridad.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	23%
A veces	38	63%
Nunca	8	14%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.4: Inspección de Seguridad.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- En esta pregunta el 63% resultante de 38 miembros del GAD del Cantón Pujilí, manifiesta que la inspección de seguridad se realiza a veces dentro de las diferentes áreas de trabajo, el 23% perteneciente a 14 trabajadores, expresa que la inspección se da siempre dentro de la institución por último el 14% equivalente a 8 personas restantes, nunca han estado dentro de una inspección.

Interpretación.- Existe varias personas que no han estado inmersas en las inspecciones de seguridad, proceso que ayuda a la institución a controlar los riesgos y a prevenir accidentes, por lo cual se considera como un problema al exponer a varios integrantes del GAD a que contraigan accidentes y/o enfermedades.

Pregunta 5° ¿Siente usted deseos de adquirir conocimiento sobre las enfermedades que producen los riesgos psicosociales?

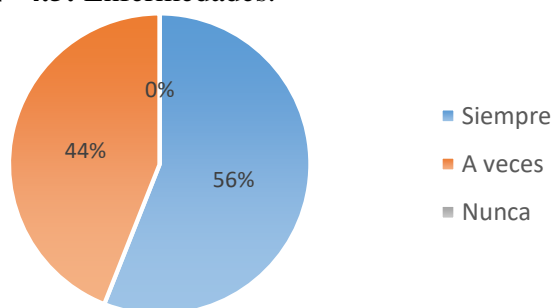
Tabla N° 4.5: Enfermedades.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	34	56%
A veces	26	44%
Nunca	0	0%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.5: Enfermedades.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- Respecto a las enfermedades producidas por los Riesgos Psicosociales 34 miembros equivalente a 56% de los trabajadores del GAD del Cantón Pujilí siempre han tenido interés adquirir conocimientos sobre los factores psicosociales, de la misma manera 26 trabajadores pertenecientes al 44% de la población total, manifiestan que a veces han considerado en adquirir conocimientos sobre estos conflictos.

Interpretación.- La gran mayoría de los integrantes del GAD muestran una gran aceptación en adquirir conocimientos sobre las causas que producen los diferentes riesgos del ámbito psicosocial, en cómo pueden afectarles dentro y fuera de la institución y como combatirlos para disminuir su impacto, solicitando así a los miembros gerenciales que se les imparta diversas capacitaciones para el control de los mismos.

Pregunta 6° ¿Ha sido víctima de algún tipo de acoso laboral por sus superiores o compañeros de trabajo?

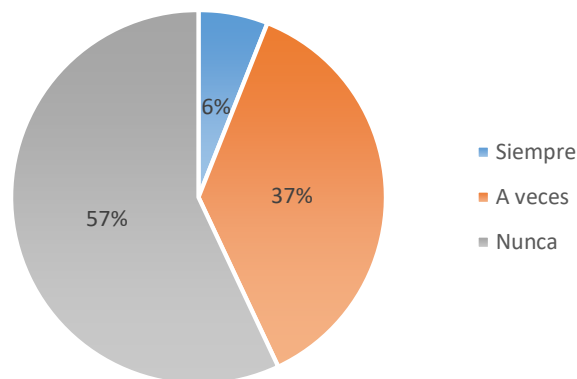
Tabla N° 4.6: Acoso Laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	6%
A veces	22	37%
Nunca	34	57%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.6: Acoso Laboral.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- 34 trabajadores equivalente al 57% de la población del GAD Cantón Pujilí, manifiesta que nunca ha sufrido algún tipo de acoso laboral dentro de la institución, por otra parte, 22 trabajadores pertenecientes al 37% de los trabajadores sienten haber sido a veces victimas del acoso laboral por parte de compañeros de trabajo, por ultimo 6% resultantes de 4 trabajadores, asegura que siempre está inmerso el acoso laboral dentro de su área de trabajo.

Interpretación.- dentro del GAD se puede observar que existe personal que está siendo víctima de algún tipo de acoso laboral, ya sea por sus superiores o por sus colegas de trabajo, lo que ocasiona complicaciones dentro de la institución, manifestándose en la baja motivación y el ausentismo laboral, siendo estos principales problemas para el desempeño de la organización.

Pregunta 7° ¿Se siente usted listo para afrontar los diferentes riesgos laborales que se generan dentro del GAD?

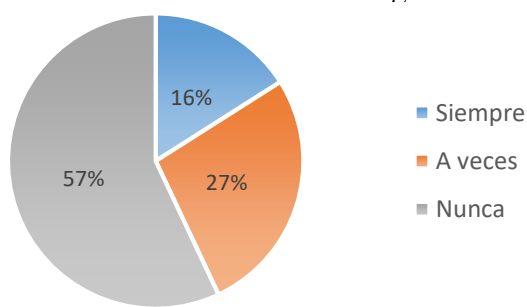
Tabla N° 4.7: Afrontación a los Riesgos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	16%
A veces	16	27%
Nunca	34	57%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.7: Afrontación a los Riesgos.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- Los datos recolectados muestran que 34 personas que conforman el 57% de los trabajadores del GAD del Cantón de Pujilí, nunca se han sentido listos para afrontar los diferentes riesgos laborales, por otra parte el 27% equivalentes a 16 personas de la población muestran que pueden afrontar a veces los riesgos que se presentan en su área de trabajo y tan solo 10 trabajadores pertenecientes al 16% de los miembros aseguran estar siempre listo ante una situación de peligro dentro de la institución.

Interpretación.- La mayoría de integrantes del GAD, no se sienten listos para afrontar los distintos riesgos que se producen dentro del ámbito laboral, lo que ocasiona la inconformidad de los mismo, haciendo pertinente una intervención inmediata del personal encargado del área de seguridad organizacional, capacitando y la vez motivando al personal a sentirse seguro en cada puesto de trabajo.

Pregunta 8° ¿Con qué frecuencia siente deseos de trabajar apartado de sus compañeros de trabajo?

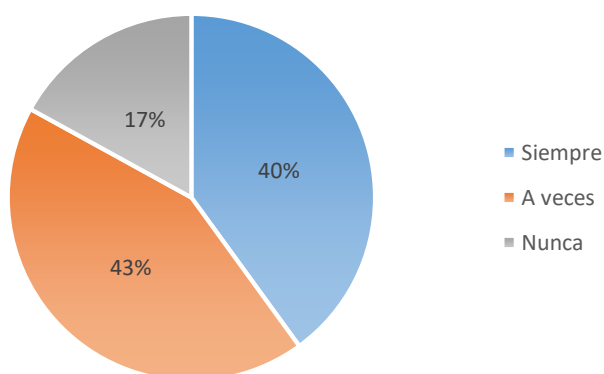
Tabla N° 4.8: Síndrome de Burnout.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	40%
A veces	26	43%
Nunca	10	17%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.8: Síndrome de Burnout.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- El 43% perteneciente a 26 trabajadores del GAD del Cantón Pujilí, a veces ha pensado en trabajar apartado de sus compañeros de trabajo, consecuentemente 24 miembros que conforman el 40% de los demás trabajadores siempre tiene deseos de trabajar de una manera solitaria, por ultimo 10 trabajadores equivalentes al 17% restante de la población manifiesta que se siente a gusto trabajando en conjunto con los demás compañeros de trabajo.

Interpretación.- El síndrome de burnout se ha presenciado en algunos miembros del GAD, lo que ocasiona que intervenga la apatía en la relación con el resto de compañeros de trabajo, provocando una deficiente comunicación y relaciones interpersonales tanto con los miembros de la institución como con los usuarios del GAD.

Pregunta 9° ¿El GAD le mantiene capacitado sobre seguridad e higiene laboral, señalética y medicina del trabajo?

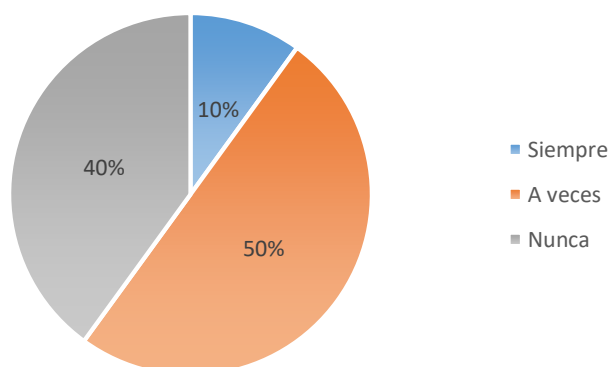
Tabla N° 4.9: Seguridad e Higiene Laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	10%
A veces	30	50%
Nunca	24	40%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.9: Seguridad e Higiene Laboral.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- A cerca de la capacitación que imparte el GAD del Cantón Pujilí sobre la seguridad e higiene laboral, el 50% que pertenece a 30 personas de la población manifiesta que a veces se le ha impartido capacitaciones sobre estos temas, 24 trabajadores que conforman el 40% afirma nunca haber obtenido capacitaciones sobre esta temática de la misma manera el 10% equivalente a 6 de los colaboradores restantes aseguran siempre estar capacitado.

Interpretación.- Las capacitaciones dentro del GAD con lo que respecta a seguridad e higiene laboral, no son abarcadas con la importancia que merecen, siendo estas las principales materias que ayudan a la prevención y disminución de riesgos, capacitando a los trabajadores en señalética, medicina preventiva, normativa interna en prevención de riesgos, etc.

Pregunta 10° ¿Con qué frecuencia ha considerado usted cambiar de trabajo ya que el tipo de actividades que realiza le ocasiona algún tipo de enfermedad física, mental y/o emocional?

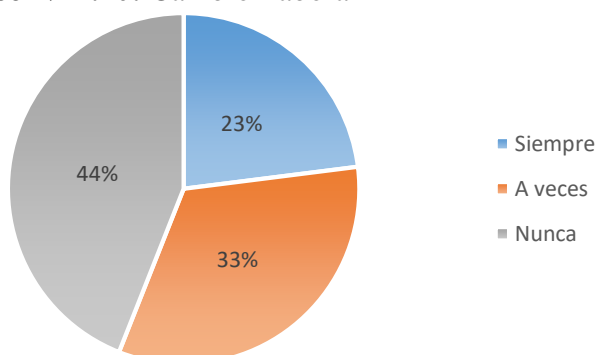
Tabla N° 4.10: Cambio Laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	23%
A veces	20	33%
Nunca	26	44%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.10: Cambio Laboral



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- El 44% perteneciente a 26 trabajadores expresan que nunca han deseado cambiar de trabajo, ya que este le ocasione algún tipo de enfermedad ya sea física, mental o emocional, por otra parte el 33% que conforman 20 miembros del GAD del Cantón Pujilí manifiesta que a veces si considera el cambiar de empleo por el desgaste de su salud y el 23% equivalente a 14 personas faltantes siempre ha considerado cambiar de empleo.

Interpretación.- Existen personas dentro del GAD que se ha implantado la idea de cambiar de trabajo, por los diferentes riesgos que este produce hacia su integridad física, mental y/o emocional, por lo que se considera como una falencia dentro de la institución al mostrar desmotivación en sus empleados y esto ocasione principalmente el ausentismo y bajo desempeño laboral.

Pregunta 11° ¿Con qué frecuencia su trabajo se vuelve monótono?

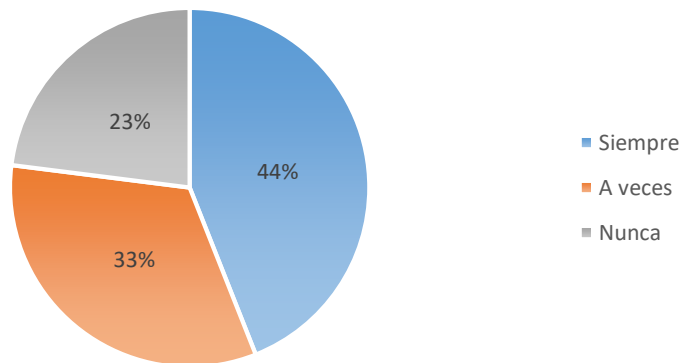
Tabla N° 4.11: Monotonía Laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	44%
A veces	20	33%
Nunca	14	23%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.11: Monotonía Laboral.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- dentro de esta pregunta 26 personas equivalente al 44% de los trabajadores afirman que siempre sus actividades laborales se vuelven monótonas, por otra parte, 20 miembros que conforman el 33% de la población del GAD del Cantón Pujilí consideran que solo a veces su trabajo se vuelve monótono, consecuentemente el 23% perteneciente a 14 colaboradores faltantes nunca realiza actividades monótonas dentro de la institución.

Interpretación.- La monotonía afecta siempre a la mayoría de trabajadores debido a que los mismos consideran sus actividades de un modo rutinario, al no encontrar motivación en las funciones que realizan varios empleados optan por abandonar sus puestos de trabajo, para encontrar un poco de distracción y recreación por otros sitios de la institución.

Pregunta 12° ¿Con que frecuencia ha sufrido accidentes o a contraído alguna enfermedad por el trabajo que realiza?

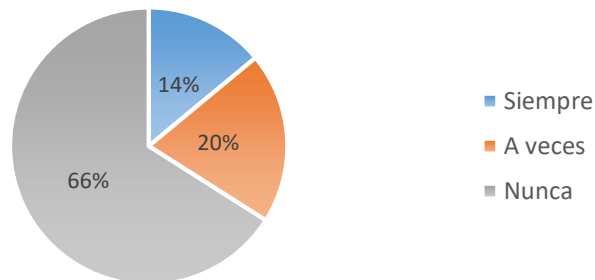
Tabla N° 4.12: Accidentes Laborales.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	14%
A veces	12	20%
Nunca	40	66%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.12: Accidentes Laborales.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- Los datos recolectados de los miembros del GAD del Cantón Pujilí dicen que el 66% perteneciente a 40 miembros de la población nunca ha sufrido ningún accidente laboral, 12 personas que integran el 20% manifiesta que ha sufrido a veces accidentes laborales, de la misma manera 14% equivalente a 8 trabajadores considera que siempre ha sido víctimas de accidentes laborales o haber contraído alguna enfermedad por el trabajo que realiza.

Interpretación.- Es preocupante que dentro del GAD se encuentren personas que estén en frecuente peligro por parte de las actividades realiza, por lo que compete a la institución tomar las medidas necesarias para controlar este problema, ya que si no se busca una solución se puede agravar las circunstancias y pueden llegar a provocarse demandas laboras por la falta de control hacia los riesgos laborales.

Pregunta 13° ¿Con qué frecuencia siente usted que realiza un excesivo número de actividades dentro de su carga laboral?

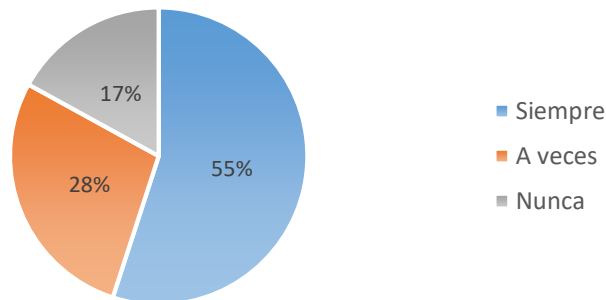
Tabla N° 4.13: Sobrecarga Laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	55%
A veces	17	28%
Nunca	10	17%
Total	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Gráfico N° 4.13: Sobrecarga Laboral.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Análisis.- Los datos obtenidos en esta pregunta manifiestan que 33 personas que conforman el 55% de trabajadores, afirman que siempre realizan un excesivo número de actividades en el transcurso de su jornada de trabajo, el 28% pertenecientes a 17 colaboradores, considera que afrontan a veces con la sobrecarga laboral, por ultimo 10 personas que integran el 17% faltante asegura que dentro de su jornada laboral nunca se acumulan las tareas y actividades dentro de sus funciones laborales.

Interpretación.- Existe una población extensa que sufre de sobrecarga laboral, siendo consecuencia de la acumulación de tareas, cada colaborador procura trabajar a un ritmo adecuado a su resistencia física y mental, siendo este el principal factor para que ocurra el acaparamiento de tareas y cause diferentes alteraciones en la Salud Organizacional.

4.2. Verificación de la Hipótesis.

Para la comprobación de la Hipótesis del proyecto de investigación, se ha relacionado cuatro preguntas de la encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, las cuales pertenecen a las preguntas número 3, 4, 11 y 13 respectivamente; cada una hace referencia a las variables de la investigación y se consideran las más relevantes.

4.2.1. Hipótesis Nula:

H0: Los Riesgos Psicosociales NO inciden en la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

4.2.2. Hipótesis Alternativa:

H1: Los Riesgos Psicosociales SI inciden en la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

4.3. Modelo Estadístico.

$$X^2_c = \frac{FO - FE^2}{FE} \quad (\text{Fórmula 01: Chi Cuadrado})$$

Dónde:

X^2_c = Chi cuadrado calculado.

X^2_t = Chi cuadrado teórico.

FO = Frecuencia observada.

FE = Frecuencia esperada.

4.4.1. Nivel de Significación.

El nivel de significación representa el porcentaje de acierto y falla dentro de la técnica del Chi cuadrado.

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

4.4.2. Distribución del Chi².

Tabla N° 4.14: Distribución del Chi².

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf.

Tenemos, el valor tabulado de X² con un nivel de significación de 0,05 es de 12,5916 valor encontrado en la tabla de puntos porcentuales de la distribución X².

4.4.3. Formula: Grados de Libertad.

$$GL = (f - 1) (c - 1) \quad \text{(Fórmula 02: Grados de Libertad)}$$

En donde:

GL= Grados de Libertad.

f = número de filas.

c = número de columnas.

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

$$GL= 3 * 2$$

$$GL= 6$$

4.4.4. Regla de Decisión.

Para un nivel de significación de 0.05 y 6 grados de libertad; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alterna (H_1); si el valor del χ^2 calculado es mayor al valor del χ^2 teórico ($X_c^2 > X_t^2$).

4.5. Recolección de Datos y Cálculos Estadísticos.

4.5.1. Frecuencia Observada.

Tabla N° 4.15: Frecuencia Observada.

Interrogantes	Categorías			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
Pregunta 3 ¿Considera usted que al finalizar su jornada de trabajo, se siente agotado física y mentalmente?	40	16	4	60
Pregunta 4 ¿Con que frecuencia se realizan inspecciones de seguridad dentro de su área de trabajo?	14	38	8	60
Pregunta 11 ¿Con qué frecuencia su trabajo se vuelve monótono?	26	20	14	60
Pregunta 13 ¿Con qué frecuencia siente usted que realiza un excesivo número de actividades dentro de su carga laboral?	33	17	10	60
Totales	113	91	36	240

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

4.5.2. Frecuencia Esperada.

Tabla N° 4.16: Frecuencia Esperada.

Interrogantes	Categorías			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
Pregunta 3 ¿Considera usted que al finalizar su jornada de trabajo, se siente agotado física y mentalmente?	28,25	22,75	9,00	60,00
Pregunta 4 ¿Con que frecuencia se realizan inspecciones de seguridad dentro de su área de trabajo?	28,25	22,75	9,00	60,00
Pregunta 11 ¿Con qué frecuencia su trabajo se vuelve monótono?	28,25	22,75	9,00	60,00
Pregunta 13 ¿Con qué frecuencia siente usted que realiza un excesivo número de actividades dentro de su carga laboral?	28,25	22,75	9,00	60,00
Totales	113	91	36	240

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

4.5.3. Cálculo de Chi Cuadrado.

Tabla N° 4.17: Calculo de Chi Cuadrado.

Alternativas	FO	FE	(FO - FE)	(FO - FE) ²	(FO - FE) ² /FE
P3 Siempre	40	28,25	11,75	138,06	4,88
P3 A veces	16	22,75	-6,75	45,56	2,02
P3 Nunca	4	9,00	-5,00	25,00	2,77
P4 Siempre	14	28,25	-14,25	203,06	7,18
P4 A veces	38	22,75	15,25	232,56	10,22
P4 Nunca	8	9,00	-1,00	1,00	0,11
P11 Siempre	26	28,25	-2,25	5,06	0,17
P11 A veces	20	22,75	-2,75	6,50	0,28
P11 Nunca	14	9,00	5,00	25,00	2,77
P13 Siempre	33	28,25	4,75	22,56	0,79
P13 A veces	17	22,75	-5,75	33,06	1,45
P13 Nunca	10	9,00	1,00	1,00	0,11
TOTAL	240	240	0,00	738,42	63,94

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

Al comparar los valores obtenidos mediante los cálculos entre el valor del Chi^2 y el Chi^2_t tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 63,94

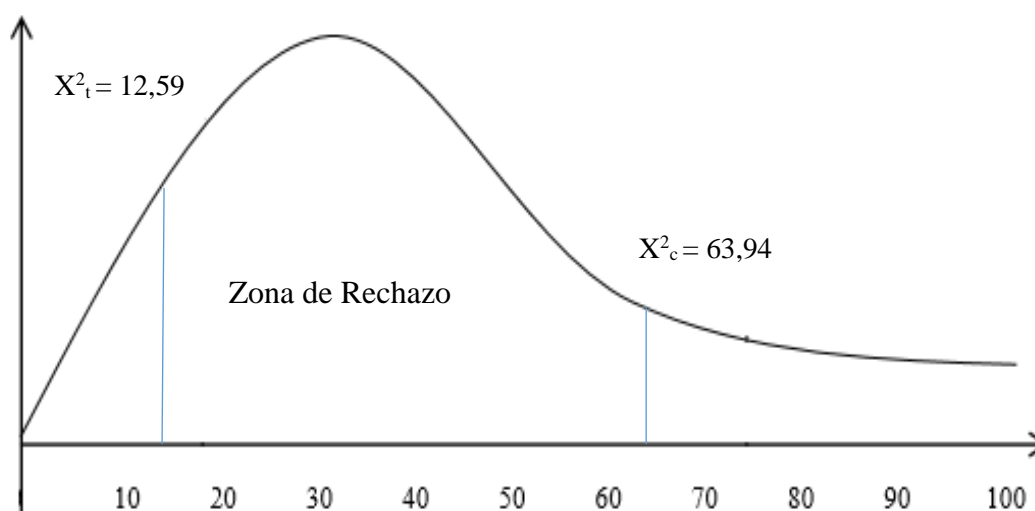
Valor de la tabla: 12,5916

Es decir:

Chi cuadrado real: 63,94

Chi-cuadrado teórico: 12,59

Gráfico N° 4.14: Chi Cuadrado



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Propia.

Como $63,94 > 12,59$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, se concluye que los Riegos Psicosociales inciden directamente en la Salud Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

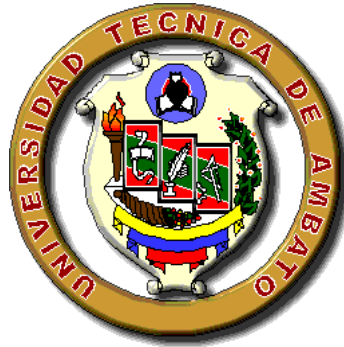
Basándose en el proyecto de investigación realizado se concluye lo siguiente:

- En la etapa final de la presente investigación se considera como conclusión el determinar que los Riesgos Psicosociales presentes entre las actividades y las diferentes áreas de trabajo pertenecientes al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, son: el estrés laboral, la sobrecarga física y mental, la monotonía presente en las diligencias, el acoso laboral, el síndrome de burnout, estableciéndose como factores de sumo cuidado dentro de la institución.
- Una vez analizados los distintos Riesgos Psicosociales, se concluye que los más frecuentes en alterar la salud de los colaboradores son: la sobrecarga física y mental, la monotonía y el estrés laboral, convirtiéndose en los principales factores en impactar en el bienestar, seguridad y comodidad de los trabajadores.
- A su vez los factores que intervienen dentro de la Salud Organizacional son el entorno de trabajo, la organización del tiempo y el tipo de tareas y funciones que los colaboradores manejan dentro de su jornada laboral, se convierten en las principales factores los cuales afectan directamente a la Salud Organizacional, dando paso a distintos problemas como: la decaimiento en el desempeño y la productividad laboral.

- Los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí poseen una noción básica de los Riesgos Psicosociales que se generan dentro de su área laboral, lo que les vuelve vulnerables ante peligros que afectan directamente en su integridad tanto física, mental y/o emocional, mostrando el declive en la Salud Organizacional, lo que permite redactar un artículo académico (PAPER) que muestre una idea para la disminución de estos tipos de riesgos.

5.2. Recomendaciones.

- Se recomienda a los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, para que puedan afrontar los diferentes riesgos que se producen dentro de su área de trabajo, es fundamental para la institución mantener capacitado al personal en todas los aspectos que establece la seguridad e higiene organizacional
- De igual manera se recomienda considerar fundamentalmente la determinación de los factores de riesgo más frecuentes entre los trabajadores, solicitado así al personal asignado para la difusión de los mismos a todos los miembros de la institución para controlar, prevenir y combatir estos riesgos.
- Se recomienda al personal, establecer un cronograma de actividades, mejorar su entorno de trabajo y mantener un control del tipo de tareas y funciones que realiza, para prevenir los diferentes Riesgos Psicosociales que estos factores producen y así poder conservar su salud intacta.
- Para finalizar el presente trabajo de investigación se recomienda presentar ideas o nuevos procesos en la prevención de riesgos, seria de vital importancia para la institución, lo cual posiblemente hará que se disminuyan varios factores que generan peligros, garantizando así la seguridad y la salud de todos los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

Artículo Académico.

TEMA:

“LA IMPORTANCIA DE LA INSPECCIÓN DE SEGURIDAD EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.”

AUTOR: Fabián Marcelo Segovia Pazmiño

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

AMBATO – ECUADOR

2016

ARTÍCULO ACADÉMICO

LA IMPORTANCIA DE LA INSPECCIÓN DE SEGURIDAD EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

Fabián Segovia Pazmiño

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.
Universidad Técnica de Ambato
Av. de los Chasquis, Ambato, Ecuador
maxer_pp@hotmail.com

RESUMEN

El presente artículo científico tiene como finalidad examinar a sesenta trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, en referencia a la inspección de seguridad enfocada a la creación de un mapa de riesgo que analiza cada área de trabajo y a cada trabajador con el fin de determinar todos los factores de riesgo que se puedan generar y procurar su disminución y control. Con el transcurso del tiempo, las empresas han ido incorporando diversos procesos dentro de la seguridad organizacional para proteger al personal, estableciendo como su principal objetivo: el velar por la integridad física y mental de todos los trabajadores. La inspección de seguridad al ser considerada como una metodología proactiva para la identificación de peligros, mediante un proceso que permite detectar los riesgos laborales, antes que estos se conviertan en accidentes, incidentes y/o enfermedades profesionales. Por lo que se considera que su importancia es fundamental para una organización, ya que facilita varios métodos de prevención para siniestros laborales y al mismo tiempo mantiene al personal vigilado, garantizando así la conservación de su integridad física, mental y/o emocional.

Palabras Clave: Metodología, Protección, Inspección de Seguridad, Vigilancia.

ABSTRACT

This scientific article is to examine sixty workers of the Autonomous Government Decentralized of Pujilí, referring to the safety inspection focused on the creation of a map of risk analyzes each work area and each worker in order to determine all risk factors that may arise and seek their reduction and control. Over time, companies have been incorporating various processes within the organizational security to protect personnel, setting as its main objective: to ensure the physical and mental integrity of all workers. Safety inspection to be considered as a proactive methodology for hazard identification, through a process to detect occupational hazards, before they become accidents, incidents and / or occupational diseases. So it is considered that its importance is critical to an organization, as it provides several methods for preventing work accidents while maintaining the secure staff, thus ensuring the preservation of their physical, mental and / or emotional integrity.

Keywords: Methodology, Protection, Safety Inspection, Surveillance.

1. - Introducción.

La inspección de seguridad está orientada a las condiciones de trabajo como al factor humano, siendo manejada por un profesional con conocimientos afines a seguridad e higiene organizacional, que le permiten vigilar a los trabajadores y cada área de trabajo, en la interacción que estos llevan día a día, con el propósito de minimizar los riesgos laborales así como al impacto que recae en el trabajador. Tomando en cuenta que la normativa legal vigente con respecto a las inspecciones de seguridad dentro de las empresas, garantizan que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores. Los inspectores del trabajo vigilan cómo se llevan a cabo las actividades que se realizan en el lugar de trabajo y sugieren a los empleadores y a los trabajadores como mejorar la aplicación en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo.

En consecuencia al referirse a una inspección de seguridad, inmiscuye dos aspectos en consideración, ya que por si la palabra inspección tiene el significado de una acción puesta en práctica para la examinación de cosas o personas, mientras que al asignarle un enfoque administrativo - operativo conlleva a esta a mantener la prevención de la salubridad organizacional. Por consiguiente es considerada como la tarea multifactorial de ejecutar actividades de tipo técnico administrativo y jurídico para controlar las condiciones de trabajo y su repercusión en la salud del trabajador, así como evaluar el impacto en la salud de la comunidad vecina, basándose en las leyes, reglamentos y normas vigentes en el país.

Debido que el funcionamiento de la inspección de seguridad ha sido de buena aceptación por diversas empresas, varios autores, instituciones nacionales y organizaciones internacionales como: Mancera M (2012), Neffa J (2015), Álvarez F (2006), Gil F (2012), Ramírez G (2012), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), han desarrollado estudios acerca de este tema peculiar dentro de la Seguridad Organizacional.

Tomando como referencia a los diferentes autores y entidades que difunden sus conocimientos que integran los procedimientos que constituye una inspección de seguridad, todos ellos resaltan la importancia y la factibilidad que esta tiene dentro de las organizaciones, señalando todos sus beneficios al momento de aplicar esta en cada área de trabajo, de la misma manera señalan como interviene de manera positiva tanto para el empleador como al trabajador, facilitando la realización de actividades dentro de su puesto de trabajo y de la misma forma como se eleva la motivación en cada uno de los miembros al sentirse protegidos por la entidad de una empresa.

Sin embargo, ninguno ha señalado la importancia de la inspección de seguridad dentro de la salud organizacional, tomando en cuenta las fases que esta conlleva y los procesos que intervienen en el momento de aplicación en cada área de trabajo, resaltando que el área administrativa genera principalmente factores de riesgo psicosocial, que intervienen en la degradación de la salud tanto mental como física de los miembros de la institución. Tomando en cuenta que “La planeación, organización, ejecución y control de las actividades de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, son tendientes a mejorar y a preservar la salud de los trabajadores.” (Ramírez G, 2012). La inspección de seguridad al ser un tema inherente de la salud preventiva, se distribuye por todos los departamentos enfocados a la mejoría en el ámbito de salud y convivencia de los colaboradores dentro de la institución que laboran.

No se conocen estudios sobre la elaboración de un mapa de riesgo en base a los factores de riesgo psicosocial mediante inspecciones de seguridad, en el cual se destaque la influencia de determinadas actividades y ciertas condiciones operativas que pueden ejercer sobre los puestos de trabajo, enfocándose en las áreas de trabajo con mayor incidencia en accidentes laborales, siendo su principal herramienta baterías psicométricas que ayuden a determinar aspectos que intervengan en el deterioro de la salud organizacional de la misma manera la observación y la manifestación de cada trabajador a cerca de las necesidades que tiene respecto a su rol de trabajo.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, la inspección de seguridad recae directamente en los directivos administrativos, que son quienes asignan al personal con conocimiento de causa en materia a seguridad industrial para que cumpla con estas inspecciones, mediante a la toma de decisiones con respecto a los métodos de trabajo seguro y a la aceptación de nuevos métodos para mejorar la prevención de riesgos y accidentes laborales.

2. - Método.

2.1. – Participantes.

La población estudiada consta de 60 personas, integrantes del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, quienes conforman todos los departamentos que existen dentro de esta institución, cumpliendo su jornada laboral de 8 horas diarias de lunes a viernes en un horario laboral de 8:00am a 12:00am y de 02:00pm a 06:00pm. Las características que cumplen los diferentes integrantes de la institución son las siguientes: el periodo de pertenencia de la población dentro de la institución es el menor de 6 meses y el mayor es de 20 años con una media de 3 años y 4 meses de antigüedad en el GAD Pujilí, quienes constan de un rango de edad de 23 hasta 60 años, con una media de 35 años 7 meses, de los cuales el 23,33% correspondiente a 14 colaboradores cumplen sus funciones dentro del Área Administrativa, mientras que en las dependencias de la Alcaldía, Vicealcaldía y el Departamento de Comunicación están conformadas por el 3,33% equivalente a 2 trabajadores en cada una de estas áreas, por lo cual el total es de 9,99%, de igual manera los siguientes departamentos que son: Desarrollo Social, Departamento Financiero, Gestión Ambiental, Obras Públicas y Procuraduría, constan de 4 trabajadores en cada dependencia que equivale a un 6,66% de la cual la sumatoria da como resultado 33,36% de la población total de la institución, un 15,00% equivalente a 9 miembros pertenece a el Área de Planificación, por otra parte un 11,66% perteneciente a 7 miembros labora en Secretaria General, el 1,66% perteneciente a un trabajador labora en Síndica, por ultimo 3 trabajadores que

conforman el 5,00% de los miembros de la institución labora en el departamento de Registro de la propiedad.

En un total de 50% perteneciente a 30 Hombres y otro 50% de la población de Mujeres. Por lo que no fue necesario realizar una muestra representativa.

Tabla N° 18: Nomina Laboral.

POBLACIÓN	GENERO		FRECUENCIA	PORCENTAJE
	M	F		
ADMINISTRATIVA	5	9	14	23,33%
PLANIFICACIÓN	5	4	9	15,00%
SECRETARIA GENERAL	4	3	7	11,66%
DESARROLLO SOCIAL	2	2	4	6,66%
FINANCIERA	2	2	4	6,66%
GESTIÓN AMBIENTAL	2	2	4	6,66%
OBRAS PÚBLICAS	3	1	4	6,66%
PROCURADURÍA	2	2	4	6,66%
REGISTRO PROPIEDAD	1	2	3	5,00%
ALCALDÍA	1	1	2	3,33%
VICEALCALDÍA	1	1	2	3,33%
COMUNICACIÓN	1	1	2	3,33%
SÍNDICA	1	0	1	1,66%
TOTAL	30	30	60	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí

2.2.- Instrumentos.

Se utilizó la Matriz de Riesgos Laborales generada por el Ministerio de Relaciones Laborales, la cual determina los grados de peligro en función al método de evaluación denominado William Fine que interviene en el factor de riesgo mecánico, de igual manera se utilizan métodos científicos para el resto de factores de riesgos, cabe recalcar que las siglas GP equivalen a Grado de peligrosidad, los cuales constan de una escala que muestra su nivel de peligro en contra de la

organización y del personal, los cuales constan de los siguientes: **Riesgos Mecánicos** abarca todo sobre maquinaria e instalaciones dentro de las áreas de trabajo, los cuales muestran un nivel de ($0 < 18$ *GP Bajo*). **Riesgos Físicos** son originados por iluminación inadecuado, ruido, vibración, electricidad y fuego, de los cuales se obtiene un ($18 \leq 85$ GP grado Medio). **Riesgos Químicos** interviene sustancias líquidas, polvo, aerosoles, humo representados por un ($0 < 18$ GP grado Bajo). **Riesgos Biológicos** principalmente son generados por virus, bacterias, hongos, parásitos con niveles de significancia de ($18 \leq 85$ GP grado Medio). **Riesgos Ergonómicos** en la posición, sobre esfuerzo, levantamiento de cargas, básicamente consta a la inadaptación a las herramientas o área de trabajo, representados por ($85 \leq 200$ GP grado Alto). **Riesgos Psicosociales** afectaciones generadas por monotonía, estrés, inestabilidad laboral, extensión en la jornada de trabajo, mostrando como resultado ($85 \leq 200$ GP grado Alto).

Además, se realizó una encuesta en el mes de Julio del 2016 con la ayuda de un cuestionario estructurado, en la cual se obtuvo información acerca de las inspecciones de seguridad que se generan dentro de la institución y su intervención en la salud organizacional, gracias a los colaboradores del GAD Pujilí se obtuvieron datos necesarios para la comprobación de la incidencia de los Riesgos Psicosociales y la Salud Organizacional. El cuestionario estructurado consto de 15 preguntas, de las cuales 7 preguntas se enfocaron en la detección de riesgos psicosociales, por otra parte 6 preguntas indagan acerca del cuidado que GAD Pujilí mantiene en la salud organizacional, por último 2 preguntas especialmente enfocadas para la redacción del presente artículo científico.

Tabla N° 19: Recolección de Datos.

Preguntas	Siempre	A veces	Nunca	Total
Detención de Riesgos Psicosociales	36,71%	38,52%	24,77%	100%
Cuidado sobre Salud Organizacional	17,84%	33,83%	48,33%	100%
Artículo Científico	79,00%	18,00%	3,00%	100%

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Tabla N° 20: Recolección de Datos.

Preguntas		Alternativas de Respuesta							
		S	%	AV	%	N	%	T	TP
¿El GAD le mantiene capacitado acerca de los riesgos psicosociales?	R.	6	10%	38	63%	16	27%	60	100%
¿Con qué frecuencia se realizan exámenes médicos dentro de la institución?	S.	0	0%	4	7%	56	93%	60	100%
¿Considera usted que al finalizar su jornada de trabajo, se siente agotado física y mentalmente?	R.	40	66%	16	26%	4	8%	60	100%
¿Con que frecuencia se realizan inspecciones de seguridad dentro de su área de trabajo?	S.	14	23%	38	63%	8	14%	60	100%
¿Siente usted deseos de adquirir conocimiento sobre las enfermedades que producen los riesgos psicosociales?	R.	34	56%	26	44%	0	0%	60	100%
¿Ha sido víctima de algún tipo de acoso laboral por sus superiores o compañeros de trabajo?	S.	4	6%	22	37%	34	57%	60	100%
¿Se siente usted listo para afrontar los diferentes riesgos laborales que se generan dentro del GAD?	R.	10	16%	16	27%	34	57%	60	100%
¿Con qué frecuencia siente deseos de trabajar apartado de sus compañeros de trabajo?	S.	24	40%	26	43%	10	17%	60	100%
¿El GAD le mantiene capacitado sobre seguridad e higiene laboral, señalética y medicina del trabajo?	R.	6	10%	30	50%	24	40%	60	100%
¿Con qué frecuencia ha considerado usted cambiar de trabajo ya que el tipo de actividades que realiza le ocasiona algún tipo de enfermedad física, mental y/o emocional?	S.	14	23%	20	33%	26	43%	60	100%
¿Con qué frecuencia su trabajo se vuelve monótono?	R.	26	44%	20	33%	14	23%	60	100%
¿Con que frecuencia ha sufrido accidentes o a contraído alguna enfermedad por el trabajo que realiza?	S.	8	14%	12	20%	40	66%	60	100%
¿Con qué frecuencia siente usted que realiza un excesivo número de actividades dentro de su carga laboral?	R.	33	55%	17	28%	10	17%	60	100%
¿Según su criterio considera que la inspección de seguridad en las diferentes áreas de trabajo ayuda a evitar los riesgos laborales?	A.	50	83%	8	14%	2	3%	60	100%
¿Según su criterio considera que se deba incluir personal específico que ayude a prevenir y cuidar de su seguridad laboral?	A.	45	75%	13	22%	2	3%	60	100%
R= Riesgo Psicosocial; S= Salud Organizacional; A= Artículo científico; S= Siempre; AV= A Veces; N= Nunca; TN= Total; TP= Total Porcentual									

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

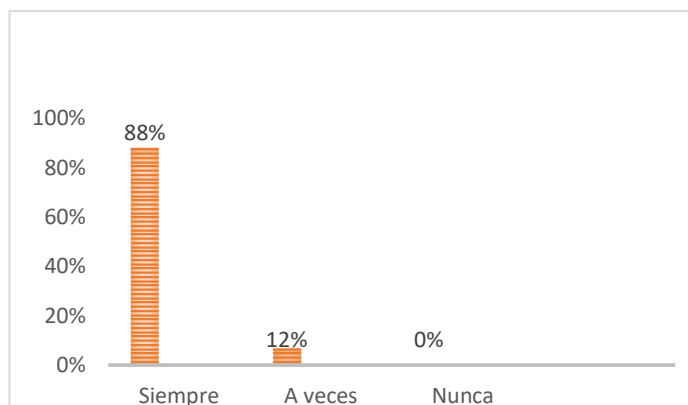
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

3. – Resultados.

3.1. – Importancia de la Inspección de Seguridad.

El primer paso para realizar una inspección de seguridad consiste en el reconocimiento pleno del factor de riesgo, de la manera que el profesional encargado proceda a elaborar una estrategia que prevenga los diferentes riesgos que se generan dentro del lugar de trabajo. Según los datos obtenidos mediante la encuesta el 88% de la población es decir 53 miembros del GAD Pujilí manifiestan que las inspecciones de seguridad garantizan la prevención de riesgo y la disminución de accidentes laborales, mientras que el 12% equivalente a 7 personas manifiesta que en ocasiones es necesario aplicar dichas inspecciones, para lo cual se asignado valores a calificación cualitativa para conseguir una estimación cuantitativa por lo consiguiente a Siempre se le asignó el valor de 3, A veces el valor de 2 y Nunca el valor de 1, lo que nos ayuda a convertir los datos obtenidos a una $X = 2,8$ equivalente a la cualificación equivalente a Siempre.

Grafico N° 15: Importancia de la Inspección de Seguridad.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

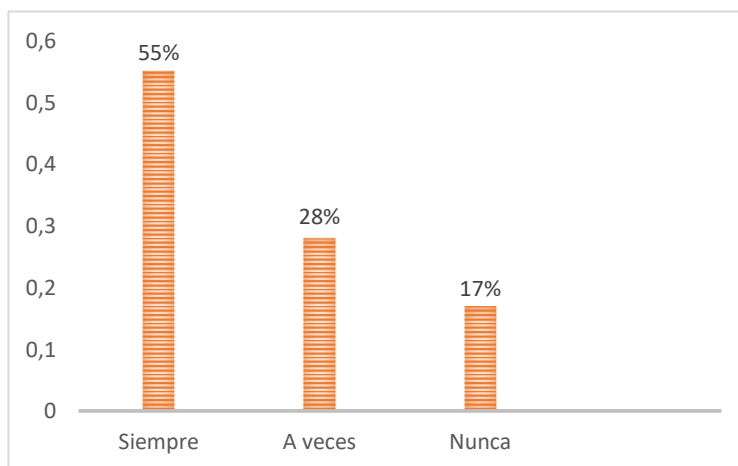
Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Para reforzar estos datos se realizó una observación directa en cada área de trabajo conjuntamente con el profesional que realiza la inspección de seguridad, los cual resalto la importancia que esta actividad obtiene para intervenir en las diferentes

funciones que realizan los trabajadores del GAD Pujilí y evitar que se produzcan accidentes o peligros que alteren la integridad física y mental de los trabajadores.

Por otra parte, bajo un distinto punto de vista el 55% de encuestados equivalente a 33 miembros del personal manifiesta que es prudente asignar a un profesional con conocimientos afines para realizar las inspecciones de seguridad en un periodo estable dentro de sus actividades laborales, de la misma manera el 28% que representa a 17 trabajadores expresan que a veces la inspección de seguridad es pertinente dentro de sus funciones, por último el 17% resultante de 10 miembros del GAD consideran que nunca se debería asignar personal enfocado a las inspecciones de seguridad.

Grafico N° 16: Asignación de Personal.



Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

4. – Discusión.

La inspección de seguridad aporta varios beneficios a las empresas en el momento de su aplicación, al establecer un estudio que determine todos los factores de riesgo, la señalética necesaria, prevención de riesgo. Manteniendo al personal motivado con respecto al cuidado de su salud. Los principales actores manifiestan que la inspección de seguridad determina en un periodo temprano todos los riesgos y su

método de solución, al igual que mantener una guía en donde se pueda definir los lugares de trabajo con mayor incidencia en riesgos y accidentes.

Se considera como una buena estrategia contar con un mapa de riesgo basándose en todas las inspecciones realizadas dentro del GAD Pujilí, intervendría para el mejoramiento continuo de la institución así como para mantener al personal informado acerca de los principales riesgos que pueden generarse en su lugar de trabajo en el desarrollo de sus actividades, lo cual se logrará con la cobertura global de la inspección que debería desarrollarse dentro de la empresa, procurando determinar los trabajos de alto riesgo. Las inspecciones de seguridad constan de una frecuencia de aplicación estable dentro de un nivel habitual que se puede establecer por fechas mensuales, bimensuales, etc. También se pueden determinar por ser intermitentes que se destaca por realizar inspecciones dentro de cada 15, 30, 45, 60 minutos interviniendo en actividades riesgosas, se puede realizar de una manera continua si el trabajo que se realiza demanda mucho riesgo y finalmente puede ser esporádicamente, es decir una inspección realizada sin regularidad de tiempo generalmente aplicadas por miembros directivos de la institución.

La principal idea del presente artículo hace referencia a las ventajas que posee una estrategia de prevención para disminuir casi en su totalidad a cada factor de riesgo que se genera en todas las actividades y funciones que se realizan dentro del GAD Pujilí, para ello es necesario la implementación del personal capacitado para abarcar todo los procedimientos pertinentes dentro de una inspección de seguridad y lograr sintetizar en un solo procedimiento que se consideraría como un mapa de riesgo, dotando a cada trabajador con la información acerca de la prevención de cada riesgo y mejorando así su bienestar laboral.

5.- CONCLUSIONES.

Se concluye que la elaboración de un Mapa de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) diseñado gracias a la recolección de datos obtenida por la realización de una inspección de seguridad en cada área de trabajo, es de

fundamental importancia ya que aportaría varias estrategias de solución y prevención de riesgos, enfocándose a las condiciones del puesto de trabajo y en el factor humano, con lo cual es posible establecer una guía para minimizar los riesgos y accidentes laborales y proteger a cada colaborador con la ayuda de un inspector de seguridad.

En relación al criterio de los autores que han sido tomados en cuenta en el presente artículo científico, se puede concluir que en concordancia en lo manifestado por ellos, es de vital importancia para una empresa la reducción de peligros y la debida evaluación de riesgos para evitar accidentes y enfermedades profesionales hacia sus empleados, por lo que la implantación de personal capacitado para ser quienes ejecuten las inspecciones de seguridad dentro de la institución, garantizara el cuidado y prevención, a su vez reducirá gastos que se realizaran a futuro en vista que se generen accidentes dentro de la institución y afecten a los trabajadores, optando por demandas legales en lo relacionado a seguridad e higiene laboral.

Es necesario que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, tome en cuenta el factor de cultura y clima organizacional, en vista de que la implementación de un inspector de seguridad ocasionará varios cambios en las diferentes funciones que cada trabajador desempeña en la institución, mismos que con el pasar del tiempo se irán condicionando a lo largo de la jornada laboral, por otra parte, se debe disponer de un tiempo prudencial para la adecuada adaptación del personal en relación a las Inspecciones de Seguridad, las mismas que se irán perfeccionando tanto como en acciones como en tiempos de aplicación.


BIBLIOGRAFÍA.

- **Álvarez, F. (2006).** Salud Ocupacional. Primera Edición. Editorial Ecoe. Bogotá. Colombia.
- **Asamblea Nacional Constituyente. (2008).** Constitución del Ecuador. Versión de Bolsillo. Quito. Ecuador
- **Baxter, K (2012).** Administración de Riesgo. Primera Edición. Editorial Trillas. Ciudad de México. México
- **Chiavenato, I. (2009).** Gestión de Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México. México.
- **Comín, E. Albarrán, I. & García, A. (2013).** El Estrés y el Riesgo para la Salud. Edit. MAZ (M.A.T.E.P.S. n.º 11). Madrid. España.
- **Constitución de la República del Ecuador. (2008).** Registro Oficial # 449. Decreto legislativo. Status Vigente. Quito. Ecuador.
- **Díaz, P. (2009).** Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud Laboral. Editorial Paraninfo. Madrid. España.
- **Gutiérrez, R. (2012).** Estrés Organizacional. Primera Edición. Editorial Trillas. Ciudad de México. México.
- **Gil, F. (2012).** Tratado de Medicina del Trabajo. Introducción a la Salud Laboral Aspectos Jurídicos y Técnicos. Segunda Edición. Editorial Masson. Madrid. España.
- **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2012).** Seguridad y Salud en el Trabajo. Revista Técnica e informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Quito. Ecuador.
- **Lema, p. & Oña H. (2012).** “Identificación y evaluación de riesgos laborales, para prevenir enfermedades profesionales y accidentes laborales, en la Base Aérea Cotopaxi.” Proyecto de Investigación Tesis. Cotopaxi. Ecuador.
- **Mancera, M. (2012).** Seguridad e Higiene Industrial. Gestión de riesgos. Primera Edición. Editorial Alfaomega. Bogotá. Colombia.

- **Mansilla, F. & Favires, A. (2009).** Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Primera Edición. Madrid. España.
- **Moreno, B & Báez, C. (2010).** Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, consecuencias, Medidas y Buenas Practicas. Ciudad de México. México.
- **Naranjo, J. (2013).** LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE LAS REDES AEREAS DE LA “EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO” Proyecto de Investigación Tesis. En la Provincia de Tungurahua. Ambato. Ecuador.
- **Neffa, J. (2015).** Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su Estudio. Primera Edición. Buenos Aires. Argentina.
- **Ojeda, A. (2008).** Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes. Editorial Bomarzo. Sevilla, España.
- **Organización Internacional del Trabajo. (2011).** La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales. Madrid. España.
- **Organización Mundial de la Salud. (2011).** Los Tipos de Enfermedades Producidas por los Riesgos Psicosociales. Madrid. España.
- **Ramírez, C. (2005)** Seguridad Industrial. Un Enfoque Integral. Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México. México.
- **Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. (2010).** Disposiciones Generales. Quito. Ecuador.
- **Robledo, F. (2009).** Condiciones de Trabajo y Salud. Editorial Ecoe. Bogotá. Colombia.
- **Sánchez, G. (2000)** Seguridad Industrial y Salud. Cuarta Edición. Ciudad de México. México.

ANEXOS

Anexo N° 1. Aprobación de Tema del Proyecto de Investigación.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE FACULTAD
Av. Los Chaquis y Río Quaylahamba (Campus Huachi) / Teléfono (03) 2 410-021 / Casilla 101
Ambato-Ecuador

Ambato 04 de mayo, 2016
Res. N° FCHE-CD-1897-2016

Señores/ras
SEGOVIA PAZMIÑO FABIÁN MARCELO
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 04 de mayo del 2016, en consideración al informe presentado por el Mg. Geovanny Vega Docente de la Facultad, respecto al Anteproyecto de investigación de Licenciatura, sobre el tema: "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ" por usted propuesto resuelve:


APROBAR EL INFORME Y EL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE LICENCIATURA CON EL TEMA: "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ", PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO DE REGIMEN ACADÉMICO SU DISPOSICIÓN GENERAL TERCERA QUE DICE: AQUELLOS ESTUDIANTES QUE NO HAYAN CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACIÓN EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACIÓN DE LA CARRERA O PROGRAMA, LO PODRÁN DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERÁ AL EQUIVALENTE A DOS PERIODOS ACADÉMICOS ORDINARIOS, PARA LO CUAL DEBERÁN SOLICITAR A LA AUTORIDAD ACADÉMICA PERTINENTE LA CORRESPONDIENTE PRORROGA, LA MISMA NO REQUERIDA DEL PAGO DE NUEVA MATRÍCULA, ARANCEL, TASA, NI VALOR SIMILAR EN ESTE CASO. LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEBERÁ GARANTIZAR EL DERECHO DE TITULACIÓN 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 TITULACIÓN DENTRO DEL TIEMPO DE PRORROGA DETERMINADO EN EL INCISO ANTERIOR, ESTE TENDRÁ POR ÚNICA VEZ, UN PLAZO ADICIONAL DE UN PERIODO ACADÉMICO ORDINARIO, EN EL CUAL DEBERÁ MATRICULARSE EN LA RESPECTIVA CARRERA O PROGRAMA EN EL ÚLTIMO PERIODO ACADÉMICO ORDINARIO O EXTRAORDINARIO SEGÚN CORRESPONDA. EN ESTE CASO, DEBERÁ 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 TOME EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DE LA CARRERA.

DESIGNAR COMO TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN A EL MG. GEOVANNY VEGA

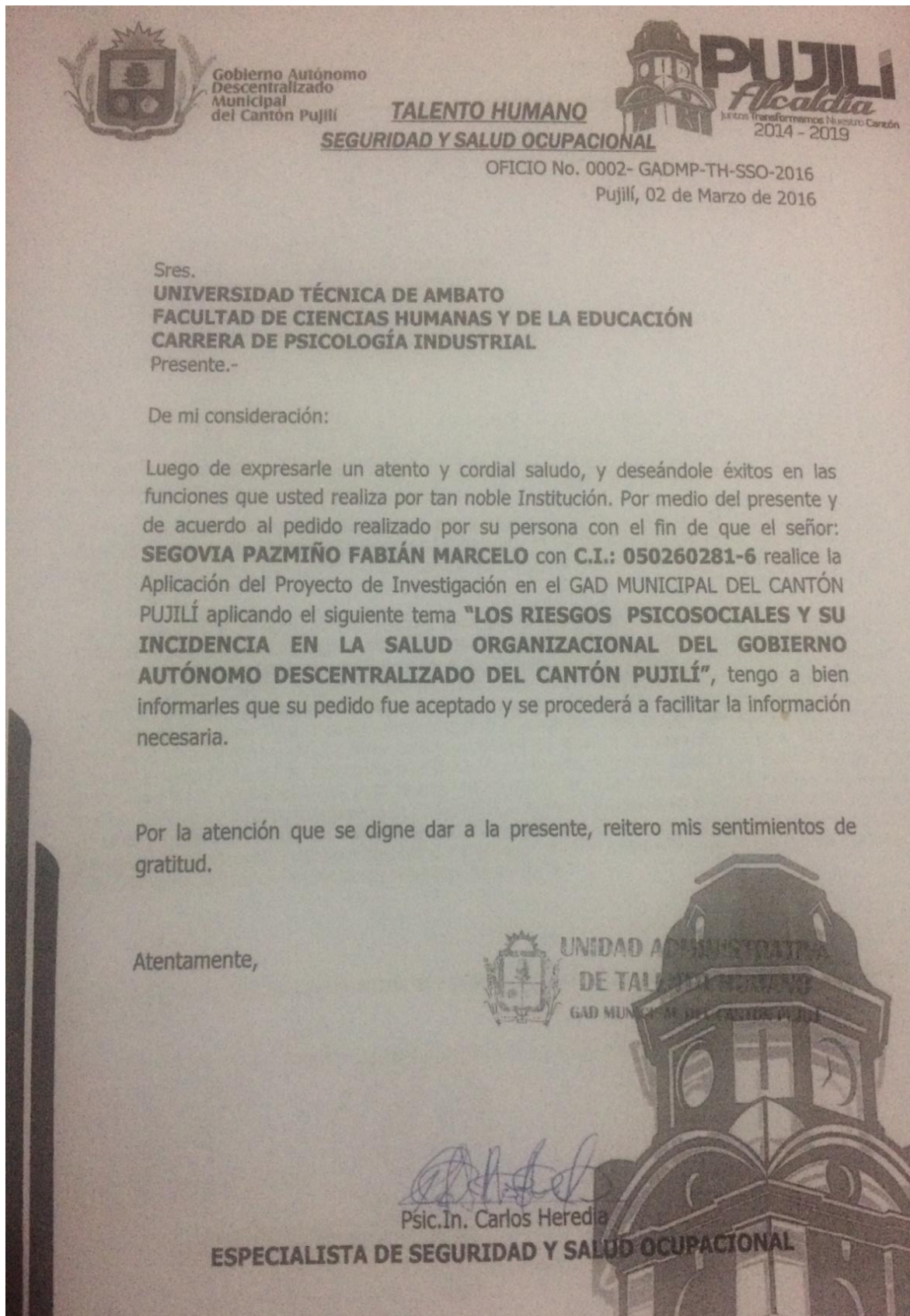
Atentamente

Dr. Mg. Víctor Hernández del Salto
PRESIDENTE



CC: DIRECTOR DE PROYECTO Ad. Proyecto
SECRETARÍA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMÉRICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

VHS/CVD/IAB

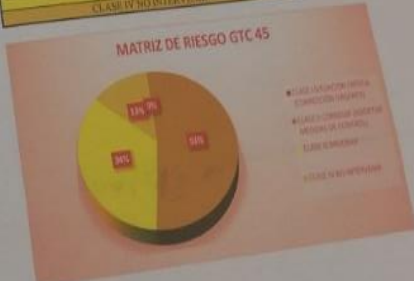
Anexo N° 2. Solicitud Aprobada por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.



Anexo Nº 3. Matriz de Riesgos por parte del GAD Pujilí.

EMPRESA:		PUNTO		FECHA: 01/10/2016		DEPARTAMENTO: INCL. FASES DE OBRERA														
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	NOMBRE DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	SEVERIDAD	NIVEL DE RIESGO					NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO		
						1	2	3	4	5										
ALBAÑIL	SI	Pavimentación	... (text too small to transcribe)		
				
			
		SI	Mano de obra
			
			
	SI		Quedarse
			
			
		SI	Bastidores
			
			
	SI		Ergonomías
			
			
		SI	Paramentaria
			
			
	SI		RIESGO DE ACCIDENTES MATERIALES
			
			

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	PORCENTAJE
CLASE I (MÁS ALTO RIESGO)	...	0
CLASE II (CORRIENTE)	...	25
CLASE III (MEJORAR)	...	19
CLASE IV (NO INTERVENIR)	...	5



Anexo N° 4. Nomina Laboral.

N°	Cédula I.	Nombres y Apellidos	Régimen laboral	Dirección
1	0502476070	ALVAREZ QUISPE ANDREA PAULA	LOSEP	PLANIFICACIÓN
2	0501258313	AMORES MATUTE LUIS ERNESTO	LOSEP	PLANIFICACIÓN
3	0503142762	ANDINO MOSCOSO KAREN	LOSEP	COMUNICACIÓN
4	0603460411	ANDRADE BELTRAN PIEDAD	LOSEP	ADMINISTRATIVA
5	0502804255	ANTE PILALUMBO MARIA	LOSEP	VICEALCALDIA
6	0502903404	ANTE VEGA MARIO OSWALDO	LOSEP	COMUNICACIÓN
7	0501365845	ARGUELLO NAVARRO MANUEL	LOSEP	PROCURADURÍA
8	0502118003	ARMAS ZAPATA WALTER	LOSEP	PLANIFICACIÓN
9	0502299357	BAUTISTABALAREZO ALEJANDRA	LOSEP	FINANCIERA
10	0502932734	BERRAZUETA GUTIERREZ FABIAN	LOSEP	OBRAS PÚBLICAS
11	0923486385	BETANCOURT MUÑOZ GINA	LOSEP	DESARROLLO SOCIAL
12	0503348443	BONILLA ACURIO GABRIELA	LOSEP	DESARROLLO SOCIAL
13	0503851750	BONILLA ACURIO LASTENIA	LOSEP	REGISTRO PROPIEDAD
14	0501382428	CARRILLO MEDINA EDDY MARCELO	LOSEP	PLANIFICACIÓN
15	0502346901	CARVAJAL ZAMBONINO HENRRY	LOSEP	DESARROLLO SOCIAL
16	0502929672	CEVALLOS CEVALLOS ANGELA	LOSEP	SECRETARIA GENERAL
17	0502826316	CHALUISA PALLO BLANCA IRALDA	LOSEP	DIRECCIÓN FINANCIERA
18	0501532352	CHICAIZA MONCAYO JOSE	LOSEP	DIRECCIÓN FINANCIERA
19	0502922495	CHIPUGSI ALBAN JOSE LUIS	LOSEP	ADMINISTRATIVA
20	0502866015	CHIPUGSI CALERO WILSON	LOSEP	FINANCIERA
21	0501047138	CHUSIN UGSHA MANUEL	LOSEP	ADMINISTRATIVA
22	0501556484	COMINA SARASTI BYRON BOLIVAR	LOSEP	PROCURADURÍA
23	0503373276	DIAZ RIOFRIMARJORIE PAOLA	LOSEP	REGISTRO PROPIEDAD
24	0503356479	ESCUDERO VASCONEZ ADRIANA	LOSEP	ADMINISTRATIVA
25	0501536676	ESTRELLA ORTIZ HERNAN	LOSEP	SECRETARIA GENERAL
26	0501676290	ESTRELLA RUBIO JONNY	LOSEP	ADMINISTRATIVA
27	0501489652	FAZ CEVALLOS ELVIA MARINA	LOSEP	SECRETARIA GENERAL
28	0503064263	GANCHALA GANCHALA ELVIA	LOSEP	SECRETARIA GENERAL
29	0502415698	GARZON YEPEZ DARWIN	LOSEP	PLANIFICACIÓN
30	0503292880	GAVILEMA CAISA HECTOR	LOSEP	DESARROLLO SOCIAL
31	0502905284	GOMEZ VACA FREDY PAUL	LOSEP	DESARROLLO SOCIAL
32	0502368434	GUAMAN RIOFRIO WILLIAN	LOSEP	PLANIFICACIÓN
33	0502943400	GUAMAN RIOFRIO SILVIA	LOSEP	PROCURADURÍA
34	0502737638	HEREDIA SARZOSA CARLOS	LOSEP	ADMINISTRATIVA
35	0501501068	JACOME CASA RUBEN DARIO	LOSEP	SECRETARIA GENERAL
36	0501349054	JACOME GLORIA ESPERANZA	LOSEP	GESTIÓN AMBIENTAL
37	0502312085	JACOME ZAMBRANO JAVIER	LOSEP	OBRAS PÚBLICAS
38	0501553390	KAROLYS TOVAR JOHANA PAOLA	LOSEP	PLANIFICACIÓN
39	0501156657	LEON ELSA MARIA	LOSEP	GESTIÓN AMBIENTAL
40	0503256166	LEÓN MONJE MARIEL PAOLA	LOSEP	ADMINISTRATIVA
41	0501360887	LEON VIÑAN MARTHA SUSANA	LOSEP	PLANIFICACIÓN

Continuación Anexo N° 4: Nómina Laboral.

42	0500805593	LOZADA SARZOSA SEGUNDO	LOSEP	OBRAS PÚBLICAS
43	0501249130	MATUTE RIERA LUIS FERNANDO	LOSEP	ALCALDIA
44	0502736531	MONJE MONJE JAIME VINICIO	LOSEP	ADMINISTRATIVA
45	0502291081	MORENO RODRIGUEZ IVAN	LOSEP	SECRETARIA GENERAL
46	0502504095	MORENO RODRIGUEZ NATALIA	LOSEP	ADMINISTRATIVA
47	0502283781	NARANJO CARDENAS DARWIN	LOSEP	SECRETARIA GENERAL
48	0501955488	PACHECO HEREDIA MARTHA	LOSEP	PLANIFICACIÓN
49	0502514409	PAEZ CALVOPIÑA KLEBER PAUL	LOSEP	GESTIÓN AMBIENTAL
50	0502584493	QUINTANA OYOS MARIA JOSE	LOSEP	REGISTRO PROPIEDAD
51	0502981616	REINOSO ZUMARRAGA AMANDA	LOSEP	ADMINISTRATIVA
52	0502511678	RIERA PEÑAHERRERA MARCELA	LOSEP	ADMINISTRATIVA
53	0503025637	RUBIO HIDALGO MERCEDES	LOSEP	ALCALDIA
54	0503321903	RUBIO PEÑAHERRERA JULIA	LOSEP	ADMINISTRATIVA
55	0501844070	SALAZAR RUIZ LUZ DEL ROCIO	LOSEP	ADMINISTRATIVA
56	0500918768	SEGOVIA CARDENAS TELMO	LOSEP	SÍNDICA
57	0502952948	TIPANTUÑA CHASILUISA MARITZA	LOSEP	ADMINISTRATIVA
58	0502969553	VACA ZAMBONINO CARLOS LUIS	LOSEP	REGISTRO PROPIEDAD
59	0502756190	VILLACRES CHIRIBOGA LUIS	LOSEP	PLANIFICACIÓN
60	0502522881	ZAPATA NOBOA GLORIA	LOSEP	OBRAS PÚBLICAS

Elaborado por: Segovia Pazmiño Fabián Marcelo

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí.

Anexo N° 5. Encuesta dirigida hacia el personal del GAD Pujilí.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUJILÍ



Estimado colaborador, con la finalidad de conocer la importancia de Los Riesgos Psicosociales y su incidencia en la Salud Organizacional, le solicito muy comedidamente, se digne contestar el presente cuestionario de una manera confiable. Los resultados ayudarán al beneficio de la institución.

Instrucción: Coloque una X en la alternativa que usted esté de acuerdo.

Pregunta	Siempre	A veces	Nunca
1° ¿El GAD le mantiene capacitado acerca de los riesgos psicosociales?			
2° ¿Con qué frecuencia se realizan exámenes médicos dentro de la institución?			
3° ¿Considera usted que al finalizar su jornada de trabajo, se siente agotado física y mentalmente?			
4° ¿Con que frecuencia se realizan inspecciones de seguridad dentro de su área de trabajo?			
5° ¿Siente usted deseos de adquirir conocimiento sobre las enfermedades que producen los riesgos psicosociales?			
6° ¿Ha sido víctima de algún tipo de acoso laboral por sus superiores o compañeros de trabajo?			
7° ¿Se siente usted listo para afrontar los diferentes riesgos laborales que se generan dentro del GAD?			
8° ¿Con qué frecuencia siente deseos de trabajar apartado de sus compañeros de trabajo?			

9° ¿El GAD le mantiene capacitado sobre seguridad e higiene laboral, señalética y medicina del trabajo?			
10° ¿Con qué frecuencia ha considerado usted cambiar de trabajo ya que el tipo de actividades que realiza le ocasiona algún tipo de enfermedad física, mental y/o emocional?			
11° ¿Con qué frecuencia su trabajo se vuelve monótono?			
12° ¿Con que frecuencia ha sufrido accidentes o a contraído alguna enfermedad por el trabajo que realiza?			
13° ¿Con qué frecuencia siente usted que realiza un excesivo número de actividades dentro de su carga laboral?			
14° ¿Según su criterio considera que la inspección de seguridad en las diferentes áreas de trabajo ayuda a evitar los riesgos laborales?			
15° ¿Según su criterio considera que se deba incluir personal específico que ayude a prevenir y cuidar de su seguridad laboral?			

Gracias por su valiosa colaboración.

Evidencia Fotográfica de la Aplicación de la Encuesta.

Anexo N° 6. Aplicación de la encuesta a trabajadores del Área Administrativa.



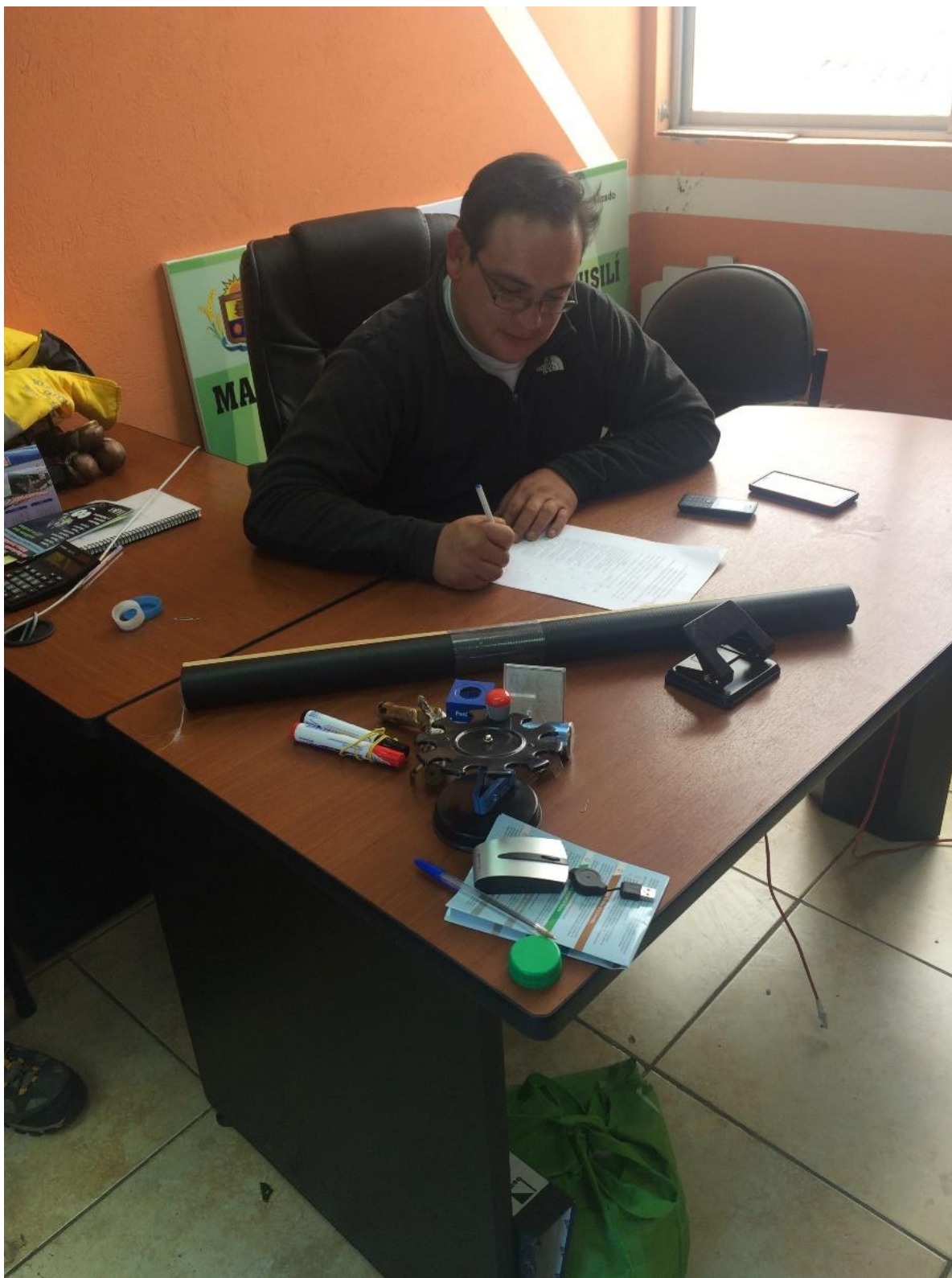
Anexo N° 7. Aplicación de la encuesta a trabajadores del Área Financiera.



Anexo N° 8. Aplicación de la encuesta a trabajadores del Área Obras Publicas.



Anexo N° 9. Aplicación de la encuesta a trabajadores del Área de Gestión Ambiental.



Anexo N° 10. Aplicación de la encuesta a trabajadores del Área de Registro de Propiedad.



Anexo N° 11. Aplicación de la encuesta a trabajadores del Área Síndica.

