



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: ESTUDIO COMPARATIVO DE LA EFECTIVIDAD DEL
DIAGNÓSTICO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Autores:

Sra. VARGAS VÉLIZ SONIA RAQUEL

Sra. SANTANA ESPINOZA JOMARA BRIGITE

Tutor:

Ps. Ind. JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE, Mgs

Milagro, Septiembre 2019
ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejó, PhD.
RECTOR
Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, Vargas Véliz Sonia Raquel de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Estudios Biopsicosociales De Grupos Vulnerables De La Población (Área Organizacional) 2019, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 30 de septiembre de 2019



VARGAS VÉLIZ SONIA RAQUEL
Autor 1
C.I: 0913928818

DERECHOS DE AUTOR

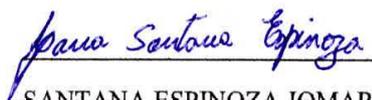
Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejó, PhD.
RECTOR
Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, Santana Espinoza Jomara Brigitte en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Estudios Biopsicosociales De Grupos Vulnerables De La Población (Área Organizacional) 2019, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 30 de septiembre de 2019



SANTANA ESPINOZA JOMARA BRIGITTE
Autor 2
C.I: 0931068266

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Espinel Guadalupe Johana Verónica en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por las estudiantes Vargas Véliz Sonia Raquel y Santana Espinoza Jomara Brigitte cuyo tema de trabajo de Titulación es Estudio Comparativo de la Efectividad del Diagnóstico en la Evaluación de Riesgo Psicosocial, que aporta a la Línea de Investigación Estudios Biopsicosociales De Grupos Vulnerables De La Población (Área Organizacional) 2019, previo a la obtención del Grado PSICOLOGA; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 30 de septiembre de 2019



Ps. Ind. JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE. Mgs
Tutor
C.I: 0913610945

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

Mgtr. Álvarez Cadena Kerly Angela

Mgtr. Aguilar Pita Diana Vicky

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA Presentado por la estudiante Vargas Véliz Sonia Raquel

Con el tema de trabajo de Titulación: Estudio comparativo de la efectividad del diagnóstico en la evaluación de riesgo psicosocial.

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 30 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Espinel Guadalupe Johana Verónica	
Secretario (a)	Álvarez Cadena Kerly Angela	
Integrante	Aguilar Pita Diana Vicky	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Mgtr. Espinel Guadalupe Johana Verónica

Mgtr. Álvarez Cadena Kerly Angela

Mgtr. Aguilar Pita Diana Vicky

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA Presentado por la estudiante Santana Espinoza Jomara Brigitte

Con el tema de trabajo de Titulación: Estudio comparativo de la efectividad del diagnóstico en la evaluación de riesgo psicosocial.

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[60]
Defensa oral	[40]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 30 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Espinel Guadalupe Johana Verónica	
Secretario (a)	Álvarez Cadena Kerly Angela	
Integrante	Aguilar Pita Diana Vicky	

DEDICATORIA

Este proyecto de titulación lo dedico a Jehová Dios por concederme las fuerzas necesarias para poder cumplir con mi meta establecida, dedico a la mujer que llenó mi vida de gratos momentos, a quien durante mis primeros pasos en mi desarrollo profesional estuvo motivándome, a quien, en mis momentos difíciles, que cuando la única solución era rendirme, estuvo pendiente para que no desista, quién siempre estuvo al cuidado de su familia principalmente de la mía. Ella quien fue una mujer ejemplar, valiente y perseverante, recuerdo la fe de mi madre de ver a su hija convertida en una profesional, gracias madre Sra. Francisca Leonor Véliz Mariscal, mujer ejemplar y que no dudó de disfrutar a su familia cada segundo de su vida. Además, dedico al hombre más espléndido y amoroso en mi vida, Sr. Daniel Rolando Izquierdo Cevallos, mi esposo que amo inmensamente. Dedico a mis hijos Danielle, Karla, Carlos Raúl y en especial a Karla por el aporte crítico que realizó al trabajo, a mi padre que también puso su granito de arena y a todos aquellos que contribuyeron para mi crecimiento académico y profesional.

Sonia Raquel Vargas Véliz

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a Dios por darme salud, las bendiciones y las fuerzas para lograr la culminación de mis estudios, sin él no soy nada.

Dedico este logro con mi amor y cariño a mi amada familia, mis hijas Xennia, Yuribeth y Zuheily, por ser mi fuente de motivación para no rendirme durante todo el proceso de la carrera, también a mi esposo, el Sr. Stalin Campoverde por ayudarme cuando lo necesite.

A mi padre Francisco Santana quien siempre me brindo fuerzas, cariño y comprensión por ser el padre que siempre me apoyo en todas las situaciones, adversas de mi vida.

Gracias a ustedes hoy puede lograr una meta más de mi vida,

Jomara Santana Espinoza

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Jehová Dios, a Mi madre Leito por el apoyo incondicional, a mi esposo Daniel Izquierdo Cevallos a mis hijos que son la inspiración de la culminación de este proyecto, en especial a mi hija Karla quien ha sido mi crítica en mi formación profesional, un agradecimiento de estima, admiración y respeto al Dr. Fabricio Guevara Viejó, por haberme dado la oportunidad de que este camino haya sido más llevadero, al Ing. José Medina, Msc, Gina Acosta por el apoyo brindado, en mi crecimiento profesional; a mis docentes Msc. Miranda, Msc. Aguirre, Msc. Solís, Msc. Ruperti, Msc. Aguilar y en especial a mi tutora Msc. Johana Espinel, por darme las pautas para la culminación del presente trabajo que es una experiencia exquisita y significativa. A mi mejor amiga y compañera Melba López de quien he aprendido el valor de la amistad; gracias por tu apoyo, por los momentos que hemos pasado juntas y por estar conmigo en el momento y tiempo exacto. A cada uno de mis compañeros que hicieron posible aprender lo que se debe y no debe hacer, gracias en especial a mi compañera y ahora amiga Jomara Santana que es mi pareja del desarrollo de este Proyecto de Titulación que le puso ganas a la culminación de nuestro estudio, para la consecución de ser una profesional. A mis jefes Msc. Carmen Ortega, Econ. Víctor Zárata, Msc. Henry Peñaherrera, quienes son parte de este logro profesional, sin su apoyo, su flexibilidad y su valiosa comprensión; no hubiera sido posible la culminación de mi carrera de Psicología. Gracias a todos los que creyeron en mí, gracias madre mía, porque tú creíste en tu hija, sé que desde donde te encuentres disfrutas mi triunfo, mi querida madre Sra. Francisca Leonor Véliz Mariscal.

Sonia Raquel Vargas Véliz

AGRADECIMIENTO

Antes que nada, agradezco a Dios quien me dio la fuerza para no flaquear en el camino, gracias a mis hijas Xennia, Yuribeth y Zuheily, quienes me han dado la fuerza para continuar en este camino y a mi padre Francisco por apoyarme siempre, gracias a mis formadores seres humanos con una calidad humana excelente, en especial a la Msc. Johanna Espinel por darnos siempre la cogida y gracias a las personas que me apoyaron en este camino de manera directa e indirecta, que aportaron en mi vida profesional y como ser humano, gracias UNEMI por acogerme, me siento orgullosa haber pertenecido a esta institución; gracias al amor de mi vida por apoyarme.

Jomara Santana Espinoza

ÍNDICE GENERAL

Contenido

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
DERECHOS DE AUTOR	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..	iv
APROBACION DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	vi
DEDICATORIA.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento del Problema	3
Objetivos	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
CAPÍTULO 1	8
MARCO TEÓRICO.....	8
Misión	17
Visión	17
Estructura Organizacional	17
Concepto y definiciones	18
MARCO LEGAL	22
La Asamblea Constituyente	22

En la Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	22
.....	22
La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	24
Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público: Decreto Ejecutivo 710.....	24
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	25
Decreto Ejecutivo 2393	27
Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral: No. MDT-2017-0082	28
CAPÍTULO 2	29
METODOLOGIA	29
Según su objetivo:	29
Según su contexto	29
Según la orientación temporal	30
Diseño de la investigación	30
La Población y la Muestra	30
Características de la población	30
Tipo de muestra	31
Métodos Teóricos	31
INSTRUMENTOS	31
Instrumento Evaluación del Riesgo Psicosocial: FPSICO 4.0	31
Descripción de las dimensiones del FPSICO 4.0	32
Tiempo de trabajo	32
Autonomía	32
Autonomía decisional	33
Carga de trabajo	33

Presiones de tiempos.....	33
Esfuerzo de atención.....	34
Cantidad y dificultad de la tarea.....	34
Demandas psicológicas	34
Demandas emocionales	34
Variedad / contenido del trabajo.....	35
Supervisión / participación	35
Interés por el trabajador / compensación.....	35
Desempeño de rol.....	36
Relaciones y apoyo social	36
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES (MTD-ECUADOR).....	37
Carga y ritmo de trabajo	38
Desarrollo de competencias	38
Liderazgo.....	38
Margen de acción y control.....	38
Organización del trabajo	38
Recuperación.....	38
Soporte y apoyo.....	39
Acoso discriminatorio	39
Acoso laboral.....	39
Acoso sexual	39

Adicción al trabajo	39
Condiciones del Trabajo	40
Estabilidad laboral y emocional	40
Salud auto percibida	40
Variables	41
Variable independiente	41
Variable dependiente	41
Hipótesis general	41
Hipótesis específica	41
CAPÍTULO III	42
RESULTADOS OBTENIDOS	42
Datos demográficos de los servidores de la Universidad Estatal de Milagro	43
Análisis estadístico	45
Aspectos éticos	45
Riesgo psicosocial según FPSICO 4.0	45
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	48
VALIDEZ Y FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO MDT-ECUADOR	49
ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DEL FPSICO	53
CAPÍTULO 4	54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
Conclusiones	54
Recomendación	55
Bibliografía	56
ANEXO	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	43
Tabla 2	43
Tabla 3	43
Tabla 4	43
Tabla 5	44
Tabla 6	44
Tabla 7 Datos demográfico: Instrucción	44
Tabla 8 Resultado Global del FPSICO 4.0	47
Tabla 9 Niveles de exposición de riesgos psicosociales MDT - Ecuador	47
Tabla 10 Resultado Global del MDT - Ecuador	48
Tabla 11 Resultados comparativos FPSICO 4.0 y MDT-Ecuador	49
Tabla 12 Direcciones Departamentales.....	50
Tabla 13 Operalización de las Variables.....	69
Tabla 14 Cronograma de Actividades.....	70

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA EFECTIVIDAD DEL DIAGNÓSTICO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

RESUMEN

El estudio comparativo de la efectividad del diagnóstico en la evaluación de riesgo psicosocial en el contexto laboral, tiene relevancia, debido a que a través de esta evaluación se logra la identificación de los riesgos psicosociales, con el objetivo de tomar los correctivos necesarios para mejorar el rendimiento del colaborador y la salud de los mismos; investigación basada en la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg: aquellos que generan satisfacción, motivación, insatisfacción y los higiénicos; además el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensas de Siegrist, esta investigación tiene enfoque cualitativo de corte transversal con diseño no experimental, su método deductivo y estadístico. La población escogida de 210 servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Milagro, 181 (86%) participantes, en la que se utilizó dos instrumentos: el método de evaluación de factores psicosociales (FPSICO 4.0) de procedencia española y el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales (MDT-Ecuador) elaborado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador; la muestra estudiada de 87 (48.1%) participantes hombres y 94 (51.9%) mujeres; con un resultante global de riesgo medio de 35% y en riesgo alto 2% en cuestionario MDT-Ecuador; sin embargo con el instrumento FPSICO 4.0 el riesgo medio es de 23,67% y el 21,64% como riesgo alto, por lo tanto se determinó en éste análisis psicométrico, en el cual se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y Coeficiente r de Pearson del SPSS versión 16.0, sus resultados obtenidos del instrumento MDT-Ecuador, son tan efectivas como los resultados que se obtuvieron mediante el método de evaluación de factores psicosociales FPSICO 4.0. entonces la hipótesis planteada en este tema de investigación es afirmativa, cuyos resultados fueron: Alfa de Cronbach 0,964 y las correlaciones de sus elementos están por encima del 0,30, es decir que el cuestionario del MDT-Ecuador es válido y fiable.

PALABRAS CLAVE: Riesgo psicosocial, FPSICO 4.0, colaboradores, efectividad del diagnóstico, MDT-Ecuador.

STUDIO COMPARATIVO DE LA EFECTIVIDAD DEL DIAGNÓSTICO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

ABSTRACT

The comparative study of the effectiveness of diagnosis in the assessment of psychosocial risk in the workplace, has relevance, because this evaluation achieves the identification of psychosocial risks, with the aim of taking the necessary correctives to improve the employee's performance and their health; research based on Frederick Herzberg's theory of two factors: those that generate satisfaction, motivation, dissatisfaction and hygiene; In addition to Siegrist's effort-deal-out model, this research has a qualitative cross-cutting approach with non-experimental design, its deductive and statistical method. The chosen population of 210 servers under the LOSEP regime of Milagro State University, 181 (86%) participants, in which two instruments were used: the method of evaluation of psychosocial factors (FPSICO 4.0) of Spanish origin and the questionnaire on psychosocial assessment in workplaces (MDT-Ecuador) prepared by the Ministry of Labour of Ecuador; the studied sample of 87 (48.1%) Male participants and 94 (51.9%) women; with an overall average risk result of 35% and at high risk 2% in MDT-Ecuador questionnaire; however with the FPSICO 4.0 instrument the average risk is 23.67% and 21.64% at high risk, therefore determined in this psychometric analysis, in which the alpha coefficient of Cronbach and Coefficient r of Pearson SPSS version 16.0 , their results obtained from the MDT-Ecuador instrument are as effective as the results obtained through the FPSICO 4.0 psychosocial factor assessment method. then the hypothesis raised in this subject of research is affirmative, the results of which were: Alpha de Cronbach 0.964 and the correlations of its elements are above 0.30, i.e. the MDT-Ecuador questionnaire is valid and reliable.

KEY WORDS: Psychosocial risk, FPSICO 4.0, collaborators, diagnostic effectiveness, MDT-Ecuador

INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgos psicosociales se definen como condiciones y situaciones presentes en el área laboral, como en la ejecución de la tarea, y en el desarrollo de su trabajo. Pueden influenciar de manera desfavorable o positiva afectando directamente a la salud del servidor. (Shugulí, 2018, pág. 5); La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definieron a los riesgos psicosociales como la interrelación entre salud y trabajo, los cuales son los determinantes del bienestar físico, psíquico y emocional de sus colaboradores (Organización Internacional del Trabajo, 2017, pág. 7). Es decir, los factores de riesgo psicosocial son la gestión del trabajo, además de un contexto social y organizativo que causa daño psicológico y físico.

El tema de esta investigación trata de un estudio comparativo de la efectividad del diagnóstico en la evaluación de riesgo psicosocial, debido a las nuevas exigencias legales en el ámbito laboral, beneficia a los colaboradores, sometiendo a las organizaciones a dar un cumplimiento de las normativas existentes, desarrollando los medios preventivos del más alto grado, para la identificación, medición, evaluación y control de los riesgos psicosociales, por consiguiente los colaboradores desempeñe sus actividades en condiciones favorables, para que no adquieran enfermedades tanto psicosociales como físicas.

John Villamil, jefe de Seguridad Industrial de Contecon, dice “Si se compara cuál es el costo de un accidente laboral, respecto a la implementación de medidas de prevención, la relación es de 10 a 1. Es decir, invierto 1 en prevenir, pero los costos ocultos por una baja productividad son 10 veces lo que se está invirtiendo porque implica pérdida de eficiencia del trabajador, pérdida por las horas/hombre laboradas, reemplazo, horas de capacitación, pago de pólizas, indemnizaciones”. (Zumba, 2018)

En la actualidad los riesgos psicosociales han pasado a ser un tema de interés a nivel global, mencionado por la OIT, en donde arrojan que un 2,78 millón con respecto a

colaboradores que fenecen debido a las inseguridades, produciendo accidentalidad en las áreas laborales, es decir existe el 2.4 millones de muertes por año son causadas por las enfermedades profesionales y 374 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo, además, se estima que los días perdidos de trabajo representan el 4-6% del PIB mundial; algunas de estas enfermedades profesionales afectan la salud mental, física y emocional del trabajador, esto contribuye al absentismo, asimismo el aumento del estrés laboral y otros trastornos (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 1).

En América estos problemas de salud se extienden a carácter económico, principalmente a la ausencia laboral y la baja productividad de los trabajadores, debido a las cifras manifestadas anteriormente, a nivel nacional; el Ministerio del Trabajo ecuatoriano ha instaurado normativas legales de la ejecución de estudios de los riesgos a fin de poder controlarlos, prevenirlos, y evitarlos, en el contexto psicosocial laboral (Martínez , 2016).

En el Ecuador se rige por la normativa C.D. 513 resolución emitida por Riesgo del Trabajo del IESS, regular la gestión comprometida en condiciones favorables de salud ocupacional en los espacios dentro de las empresas públicas y privadas, en cuyo capítulo décimo primero habla de la prevención del riesgo de trabajo; con el fin de obtener un instrumento validado en nuestro contexto y que permita evaluar factores de riesgos psicosociales, disminuyendo los daños de la salud mental de los colaboradores.

Para efectuar el presente proyecto se ha utilizado dos cuestionarios utilizados en la evaluación para la obtención de resultados psicosociales, detectados como riesgos bajos, medios y altos, en MDT-Ecuador y FPSICO 4.0 procedencia española; avalado a nivel nacional e internacional, aplicados a los servidores bajo el régimen LOSEP, de la Universidad Estatal de Milagro, tiene como objetivo principal determinar la efectividad del

diagnóstico en la evaluación de riesgo psicosocial; propuesto por el Ministerio del Trabajo, según los datos obtenidos en esta institución.

La investigación está estructurada por cuatro capítulos, los cuales estipula postgrado de la Universidad Estatal de Milagro, carrera de Psicología; Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho, en la modalidad proyecto de investigación, previo a la obtención del título como Psicóloga.

En el Capítulo I se encontrará el Marco Teórico dentro del cual abarcará los antecedentes de otras investigaciones previas y del marco legal, haciendo referencia a las leyes estipuladas que sustenten esta investigación. En el Capítulo II se desarrollará la Metodología de los dos instrumentos aplicados MDT-Ecuador y FPSICO 4.0, y se definirá la población y muestra para la investigación.

El Capítulo III comprende da interpretación analítica del resultante que se obtuvo mediante el cuestionario MDT-Ecuador y el FPSICO 4.0, para posterior comparación de ambos instrumentos mediante una herramienta de tabulación adecuada, incluyendo las tablas y gráficos de cada cuestionario. Aplicados a los servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Milagro para la comprobación de la hipótesis. El Capítulo IV como parte final en base de los resultados mediante los instrumentos de evaluación de los riesgos psicosociales se llega a las conclusiones y las recomendaciones.

Planteamiento del Problema

Diversos estudios demuestran que los riesgos psicosociales en el ámbito laboral inciden significativamente, causando afectación en la salud de los colaboradores y en la productividad organizacional, dado que al tener interacción entre el trabajo y el espacio laboral, condición de la institución, sus necesidades personales extralaboral, pueden influir a la consecución de los niveles alto de riesgos psicosocial, desencadenándose condiciones que originan alteraciones física y psicológicas, e inclusive adquirir posibles patologías.

Los expertos en seguridad e higiene del trabajo, se han enfocado en mayor medida al estudio de los riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos, ergonómicos y ambientales, restando la importancia requerida a los factores del riesgo psicosocial, permitiendo la inadecuada salud de los colaboradores, de manera que el cumplimiento de los objetivos de las instituciones se ven afectadas, por esta razón con el pasar de los años estas se conviertan en enfermedades profesionales e incluso puedan conllevar a que ocurran accidentes laborales. (Pavón , 2018)

En la vigilancia de la salud dentro de las instituciones, uno de los factores de riesgo que produce lesiones en la salud tanto física, psíquica de los colaboradores son los riesgos psicosociales, siendo esto una situación preocupante dentro de las organizaciones, se encuentran inmersos factores que deben ser identificados, medidos y evaluados, como son los ambientes físicos, a las que se debe dar respuesta a las actividades encomendadas y puntos de valorización personal y específica como son el estrés en el ámbito laboral, el deterioro de la salud del colaborador, las agresiones de toda índole en el contexto laboral, siendo el canal conductor de las enfermedades psicosociales, que permite dar paso al sufrimiento psíquico y emocional, además el colaborador empieza a somatizar, contribuyendo a lesiones psíquicas como ansiedad, depresión dando paso a las patologías.

Los resultados de las diferentes investigaciones realizadas a nivel mundial como indica la OIT cuando definen a los riesgos o factores que generan respuesta fisiológicas, en el contexto laboral de los colaboradores, es decir que las interacciones en mención desfavorece a la salud en los colaboradores debido a las experiencias vividas en el contexto laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

La OIT publica en sus estadísticas la cantidad del 2,78 millón identificados como colaboradores que fenecen cada periodo fiscal por motivos de distintas morbilidades profesionales accidentabilidad laboral, aumentando a 2.4 millones de muertes por año son

causadas por las enfermedades profesionales y 374 millones de colaboradores sufren accidentes del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 5)

En América Latina, los porcentajes en materia de accidentes laborales incrementan cada periodo. El autor (Martínez , 2016) en su investigación se refirió a los resultados de un estudio realizado en Argentina a una cantidad de 100 colaboradores donde se demuestran que dichos encuestados sienten algún tipo de riesgo o preocupación al momento de realizar sus labores.

En el Ecuador las empresas no desarrollaban programas en beneficios de los colaboradores para generar un vínculo psicológico positivo con su espacio laboral, sin embargo las normativas existentes exige la medición de los factores de riesgo psicosocial, con métodos de medición cualitativas y cuantitativa, mediante instrumentos normados internacionalmente, es por ello que el Ministerio del Trabajo vio la necesidad realizar un instrumento que mida estos riesgos en el ámbito laboral en base al contexto ecuatoriano, las empresas han utilizado instrumentos avalados a nivel internacional como ISTAS 21, CoPsoQ y FPSICO, pero a partir del mes de octubre del 2018 el Ministerio del Trabajo junto con especialistas del tema de evaluación de riesgos psicosociales del país, han elaborado un documento para que sea un apoyo en la aplicación de la herramienta ofrecida por el Ministerio a la instituciones del país. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Por consiguiente, el motivo de esta investigación está relacionado con la determinación de la efectividad del diagnóstico obtenido entre dos instrumentos de evaluación de riesgos psicosocial en la población escogida, servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Milagro, determinando la magnitud de los niveles altos presentes, en los colaboradores en la cual la interpretación de los datos obtenidos, se encontrarían expuestos a situaciones desfavorables para su salud; de ahí es que se debe proceder a proponer una guía

para la elaboración de un plan de intervención con la finalidad de controlar o atenuar estos riesgos.

Formulación del problema

¿Cómo determinar la efectividad del Diagnóstico obtenidos entre los dos instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial MDT-Ecuador y el FPSICO?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la efectividad del diagnóstico de riesgos psicosocial, mediante la comparación de los resultados de dos instrumentos, para mejorar el espacio laboral de los colaboradores.

Objetivos específicos

Estudiar los principales fundamentos y características de los instrumentos a evaluar MDT-ECUADOR y FPSICO 4.0.

Aplicar los instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial MDT- ECUADOR y FPSICO 4.0, en los servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal De Milagro.

Comparar los resultados obtenidos de los instrumentos MDT- ECUADOR y FPSICO 4.0, en los servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal De Milagro.

Justificación

El presente estudio brindará un aporte importante a la sociedad, tomando en consideraciones previas que siempre se había venido utilizando en las organizaciones un instrumento normado internacionalmente de procedencia externas y por no contar con un instrumento basado en el contexto ecuatoriano, a la hora de elegir un método de estudio de

riesgo psicosocial siempre se había dado paso a otros como el FPSICO, por tener el aval de INSHT, como un instrumento oficial con adaptación Española. (INSHT, 2018)

Es por esta razón que el Ministerio del Trabajo elaboró un instrumento, MDT-Ecuador, avalado por profesionales especialistas en prevención de riesgos laborales de varias universidades del país; el mismo que nos facilita el diagnóstico para intervenir adecuadamente a los colaboradores con el fin de que se proceda a generar un control de los factores de riesgos en el área laboral en el contexto psicosocial. (Ministerio del Trabajo, 2019, pág. 8)

Lo innovador en este estudio es la comparación realizada entre los instrumentos MDT-Ecuador y FPSICO, en este análisis se podrá observar el nivel de efectividad del diagnóstico de los resultados de cada uno, mediante una herramienta de tabulación adecuada, con el fin de poder definir cuál de los dos son los que proporcionan mejores resultados, para aplicar a las diferentes organizaciones del país y establecer propuestas efectivas en nuestro contexto, para tal efecto poder cumplir con el Ministerio del Trabajo, para la verificación de la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial; permitiendo establecer procedimientos investigativos que sirvan de guía dentro de nuestro país; sabiendo que no hay evidencia existentes de esta naturaleza, permitiéndonos ser los pioneros (Balseca, Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE), 2019).

Este estudio es viable y factible llevarlo a cabo, por contar con el apoyo de las autoridades de la UNEMI, facilitando el permiso respectivo al personal bajo el régimen LOSEP, para la recolección de datos, sustento de esta investigación; asimismo es factible por tener la disponibilidad de recursos económicos y humanos para dicho estudio; los beneficiarios serán los colaboradores quienes por diferentes situaciones están pasando dificultades psicosociales

dentro de la institución, causando perjuicios en su salud física, psicológica, emocional, e incluso en su rendimiento laboral.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

En la elaboración de este estudio, se ha considerado proyectos de investigación de origen nacional e internacional de contenido científico, evidenciando los diferentes enfoques de cada uno de los autores, permitiendo darle significado notable a las variables utilizadas como son: riesgo psicosocial y efectividad del diagnóstico, canalizando el desarrollo académico que cause impacto a estudios investigativos posteriores.

Bolaños (2019), en su proyecto de investigación “Identificación de los factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa Books and Bits –Ecuador”, utilizaron el instrumento del Ministerio del Trabajo (MDT-Ecuador), empresa ubicada en la ciudad de Quito y se concluyó que el 82% de los participantes se encuentran en un riesgo bajo, el 18% se encuentra en un riesgo medio y no existe un porcentaje representativo de riesgo alto. Con el fin de mejorar y mantener niveles recomendables de salud y seguridad psicosocial, se puede realizar un monitoreo periódico para el riesgo bajo, plantear medidas preventivas y/o correctivas para el riesgo medio y una intervención inmediata y continua para el riesgo alto. (Bolaños, 2019)

Castellanos (2015), en su estudio titulado “Diseño de un plan de intervención de riesgos psicosociales”, utilizó el instrumento de evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 3.0, evidenciando de esta manera los factores favorables, donde se identificó, autonomía, interés, resarcimiento, diversidad, y tiempo, relaciones y apoyo social; en cambio los factores moderados y desfavorables; corresponden a: participación y control, nivel de carga laboral, demandas psicológicas, desenvolvimiento en las actividades laborales, finalmente los riesgos psicosociales que deterioran la salud de los colaboradores, perjudicando sus

derechos; por lo cual la compañía debe trabajar en programas de identificación y planes de acción de mitigación y control de los mismos. (Castellanos , 2015)

Trujillo (2019) en su estudio utilizó dos instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial como el FPSICO y el ISTAS21 aplicados en el personal docente y administrativo, su muestra fue de 77 participantes; de los cuales 13 hombres (16.9%) y 64 mujeres (83.1%), en los resultados obtenidos se reporta que el instrumento ISTAS21 los colaboradores están expuestos y se encuentran en un espacio de condiciones de inseguridad (77.9%); doble presencia (59.7%) y las exigencias psicológicas (51.9%), en tanto que con el FPSICO los factores de riesgo psicosocial con mayores niveles de exposición correspondieron, a participación/supervisión (34%), demandas psicológicas (28.5%) y carga de trabajo (20.8%); mostrando la efectividad de los dos instrumentos normado a nivel internacional. (Trujillo , 2019)

Según Yactayo (2015), señala que “los factores o riesgos psicosociales, se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo; cuando se producen, tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos”. Pudiendo llegar a la pérdida del equilibrio de la salud y originar las llamadas patologías del trabajo y sus consecuentes daños derivados del mismo; además de la salud de los colaboradores, afecta al desempeño del trabajo y baja productividad. (Yactayo , 2015)

Los peligros de los riesgos psicosociales son inherentes para las diferentes instituciones, reflejados por ser los causantes de los índices de ausentismo, y causantes incluso de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, que conllevan a indemnizaciones y jubilación anticipada de los colaboradores que se identifiquen y se corrobore como afectados. (Ministerio del trabajo, 2018).

Los riesgos psicosociales están relacionados con los aspectos propios del puesto de trabajo, de la interacción social y lo que lleva a cabo; comprenden los estímulos y

percepciones o interacciones del trabajador, el liderazgo y las tareas que desempeña, además se le añadirán factores externos a la organización como el contexto familiar, las necesidades personales, las metas, la actitud y la personalidad (González & Salgado, 2018).

A nivel mundial los datos aportados por la sexta encuesta europea de condiciones de trabajo elaborada por EUROFOUND, revelaron puntos importantes de estudio, en el primero hace referencia a los factores laborales más prevalentes, como son las jornadas laborales prolongadas, los ritmos y exigencias de trabajo elevado, llegando a la conclusión que los riesgos psicosociales ocupan el segundo puesto en el ranking de los causantes del deterioro de la salud de los colaboradores (European Agency for Safety and Health at Work., 2015); el estrés son unos de los principales factores de riesgo psicosocial, por la intensidad y frecuencia es desencadenante de trastornos que van desde la depresión hasta el suicidio. (Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, 2018, pág. 16)

Asimismo estudio como el de Trujillo (2019) señala que los riesgos afectan significativamente la salud del colaborador y sus efectos varían dependiendo de la respuesta que tenga el individuo (estímulo y respuesta), desencadenando varias patologías entre ellas el estrés, burnout y trastornos emocionales; también ocasiona desgaste físico, enfermedades gastrointestinales, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares, entre otras (Trujillo, 2019).

En los trastornos emocionales se encuentra la depresión que puede deliberar comportamientos suicidas en personas vulnerables, donde el desarrollo del individuo predispone a un nivel alto a este tipo de consecuencia como es el suicidio sino llegue a existir una intervención adecuada. Los factores psicosociales pueden provenir de diferentes tipos como en el ámbito personal, laboral, problemas financieros, problemas académicos, entre otros (Organización Panamericana de la Salud, 2014).

En estudios científicos realizados la prevalencia fue superior en las mujeres, que presentan mayor malestar psicológico debido al papel que desempeñan en los espacios laborales, lo que a menudo les dificulta combinar el trabajo con la vida estas situaciones implican más carga de trabajo, mayor dedicación a lo largo de la jornada laboral y posiblemente también implica menor disponibilidad de tiempo personal. (Hurtado , 2017)

Por lo tanto, los resultados mostrados en el estudio de Hurtado (2017), pocos profesionales realizaban algún tipo de deporte, siendo un factor importante en la lucha contra la depresión, la ansiedad y el estrés, además, la autora no encuentra en el ejercicio y la prevalencia de malestar psicológico, sabiendo que la población investigada no realiza ningún tipo de ejercicio físico y los que hacían más de 4 horas a la semana presentaron mayor prevalencia. Por este motivo es necesario incrementar la concienciación de estos colaboradores sobre los hábitos de vida saludables. (Hurtado , 2017)

Según el autor Urrego (2016) señala que el contexto laboral puede ser modificado por estrategias de participación dentro de la organización además fijándose no solo en la parte intralaboral sino haciendo la investigación extralaboral, de esta manera se facilita un ambiente adecuado como parte de los diferentes incentivos, permitiendo las buenas relaciones con sus superiores y compañeros para poder contribuir con un mejor desenvolvimiento, logrando satisfacción personal en cualquier sitio que desarrolle sus actividades, en la que los colaboradores reciban retribución por lo realizado siendo de esta manera el resultado del disfrute entretenimiento y diversión (Urrego , 2016).

En los espacios laborales donde realizan sus actividades cotidianas de una u otra manera se ejerce en el colaborador un abordaje por medio del estudio de las “Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo” (CyMAT); las que están formadas por una vinculación de variables, estas benefician el análisis del contexto de cada colaborador, adicionado en cada diario vivir del individuo su área de trabajo; permitiendo influenciar su predominio en las diferentes

organizaciones donde se llevan a cabo las diferentes actividades. (Superintendencia del Riesgo de Trabajo, 2013, pág. 3)

Los niveles de análisis tienen particularidades usuales entre todos los movimientos económicos y pueden ser también unas cuantas específicas; CyMAT, estudia que es posible llegar al mínimo de análisis, por que el trabajador en su puesto de trabajo, se enmarca en un establecimiento productivo, insertado en una actividad laborar para la obtención de un fin económico y particular. (Superintendencia del Riesgo de Trabajo, 2013, pág. 3).

Las nuevas exigencias de normativa en el contexto laboral son de tipo obligatorio cumplimiento, regulando las relaciones y posibilitando la convivencia laboral, sin embargo, existen diferentes tipos de leyes en sentido escrito en el cual ampara a los colaboradores que se encuentren sometidos a condiciones inadecuadas, sabiendo que repercute en forma perjudicial para su salud son sancionadas. (Pavón , 2018)

La ley de prevención de riesgos laborales es el medio por el cual se norma la prevención para la consecución de un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad” dando paso a la intervención sobre los factores psicosociales basándose en un diagnóstico de situación inicial con los resultados de una evaluación de riesgos psicosociales para preparar una intervención adecuada y específica a las diferentes áreas afectadas. (Organizacion Mundial de la Salud, 2017)

El Ministerio del Trabajo mediante acuerdo Ministerial 82 genera la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” promulgada en el Art. 9 en la cual señala la exigencia de efectuar un “programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores” y además elaboro con la ayuda de la academia un documento normado para el desarrollo del programa de prevención de riesgos psicosociales MDT-Ecuador, documento que contiene

actividades preestablecidas que deben ser aplicadas por las instituciones públicas y empresas privadas. (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 5)

El INSHT (2018) define a los factores de riesgos como “condiciones presentes en el contexto laboral directamente relacionado con la organización del trabajo y su entorno social, con las actividades de su trabajo y la realización de la tarea que pueden afectar el desarrollo del trabajo y al bienestar físico, psíquico y social del colaborador y que las condiciones psicosociales adversas son el origen de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del colaborador” (INSHT, 2018). Los autores de los instrumentos FPSICO 4.0 elaborado por el INSHT y (MDT-Ecuador) creado por el Ministerio del Trabajo, se basaron en teorías de satisfacción, motivación y estrés, las mismas que serán desglosadas a continuación:

El autor Ovalle (2016) en su estudio refirió a la teoría de Modelos de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, explica que las principales motivaciones del comportamiento son las necesidades y que estas tienen un orden jerárquico, en las necesidades fisiológicas o básicas, para el colaborador serían las condiciones de su trabajo y tiempo de descanso; asimismo la necesidad de seguridad en el colaborador sería las normas de trabajo consistentes, necesidades sociales son la relaciones interpersonales entre colegas, del mismo modo en las necesidades de estima se considera dos puntos importantes, el deseo del colaborador de competir y sobresalir como sujeto, tener autoconfianza; y el individuo necesita tener el reconocimiento de su trabajo, el prestigio o respeto de sus compañeros promoviendo una sana autoestima; finalmente llegando a la autorrealización donde el colaborador es más independiente, creativo y obteniendo el sentido de pertenencia por la institución donde labora (Ovalle, 2016).

La autora Benalcázar (2014) en su trabajo de investigación señaló el modelo vitamínico de Warr, la influencia del contexto laboral incide en el bienestar psicológico del individuo, teniendo características intrínsecas y extrínsecas, es decir las oportunidades para el uso de habilidades, seguridad física, reconocimiento por el trabajo realizado, logra que el colaborador desarrolle el sentido de pertenencia en la institución, esto comprueba si existe mayor insatisfacción en los colaboradores, están más propensos a sufrir alteraciones en toda su esfera sea psíquica, emocional o física (Benalcázar, 2014).

El autor Ovalle (2016) señala en su estudio sobre la teoría de motivación e higiene de Herzberg, también conocida como la teoría dual, denominada así por dos tipos de factores. De acuerdo con Herzberg la salud mental y la enfermedad, actúan en planos diferentes, como es el caso del placer y el dolor; es decir, no porque se eliminen los factores que causan insatisfacción los trabajadores van a entrar en un estado de satisfacción; existen factores intrínsecos que están presente como el reconocimiento, la responsabilidad se relacionan con la satisfacción con el puesto de trabajo, asimismo los factores de higiene corresponde a la calidad de supervisión, la interrelación con los demás compañeros, el sueldo, las condiciones físicas, son esenciales para que exista un ambiente productivo y óptimo de trabajo (Ovalle, 2016).

Según la autora Noboa (2017) en su investigación se refiere sobre la teoría de Litwin & Stringer, explica los aspectos de las características de personologías dentro del ámbito laboral se canalizan por medio de la motivación y el clima laboral; se hace énfasis además del estudio denominado “Motivación y Clima Organizacional” en el cual la motivación juega un papel fundamental en el clima organizacional que depende además del estilo de liderazgo en el cómo influye (Noboa , 2017).

El autor Henaó (2018) señala el Modelo demanda-control de Karasek y Theorell, el cual integra las dos dimensiones que incluyen las instancias psicológicas; exceso en carga laboral;

límites de tiempo; horarios extendidos; carga y ritmo de trabajo; supervisiones inadecuadas. El Control: refiere la toma de decisiones, donde el trabajador decide y tiene la potestad eligiendo la mejor estrategia para desempeñar su labor, genera la participación activa del mismo convirtiéndolo en líder positivo donde creara un ambiente saludable en pro del bienestar laboral. (Henaó, Martínez, Merchán, & Ramirez, 2018, pág. 17)

Según Cacivio (2016) en su trabajo investigativo señala, el Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social de Jhonson y Hall, este modelo presenta relevancia al momento de analizar las situaciones estresores del colaborador; en las demandas psicológicas hace hincapié a la carga de trabajo, presión de tiempo, interrupciones imprevistas; el control hace referencia al como realiza sus labores, si cuenta con autonomía, toma de decisiones relacionada con su actividad laboral y desarrollo de habilidades; el apoyo social se refiere al clima social en el espacio de trabajo con los jefes y pares, estos dos últimos factores son influenciados al momento de rotar el personal de la institución (Cacivio, 2016).

Según Chávez (2018) en su estudio se refiere al modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist, explica que el contexto laboral existe un desfase al momento de recompensar la dedicación y el esfuerzo realizado, si esta inconformidad es prolongada entre las expectativas y el resultado percibido, contribuye a que se desencadene sentimientos de insatisfacción y estrés, por tal motivo es necesario reforzar de manera positiva el trabajo del colaborador (Chávez, 2018).

El autor Crespo (2014) señalo en su investigación el modelo de ajuste persona ambiente de French, Caplan y Harrison, “el modelo evalúa la forma en que la interacción de las características personales y del trabajo, contribuyen al bienestar del trabajador; en el cual señala que al mal ajuste entre la persona y el entorno puede contemplarse desde el punto de vista del trabajador como el desequilibrio que se produce entre las necesidades que tiene el trabajador de utilizar sus capacidades y habilidades, y lo que le ofrece su entorno laboral; o

desde el punto de vista de la empresa, como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes satisfacen las exigencias del trabajo”. (Crespo, 2014, pág. 5)

MARCO CONTEXTUAL Y CONCEPTUAL

Descripción de la Empresa

La Universidad Estatal de Milagro (2019) “Es una Institución Pública, abierta a la libertad del pensamiento, laica y democrática, que goza de autonomía de gestión responsable, integralidad y autodeterminación para la producción del conocimiento, financiada a través del Gobierno del Ecuador; regida por criterios de equidad social, poblacional y territorial, en fiel cumplimiento con lo establecido en la Ley de Educación Superior en cuanto a la gratuidad de la Educación Superior” (Universidad Estatal de Milagro, 2019).

Gráfico Ubicación aérea UNEMI 1



Fuente: UNEMI.

Misión

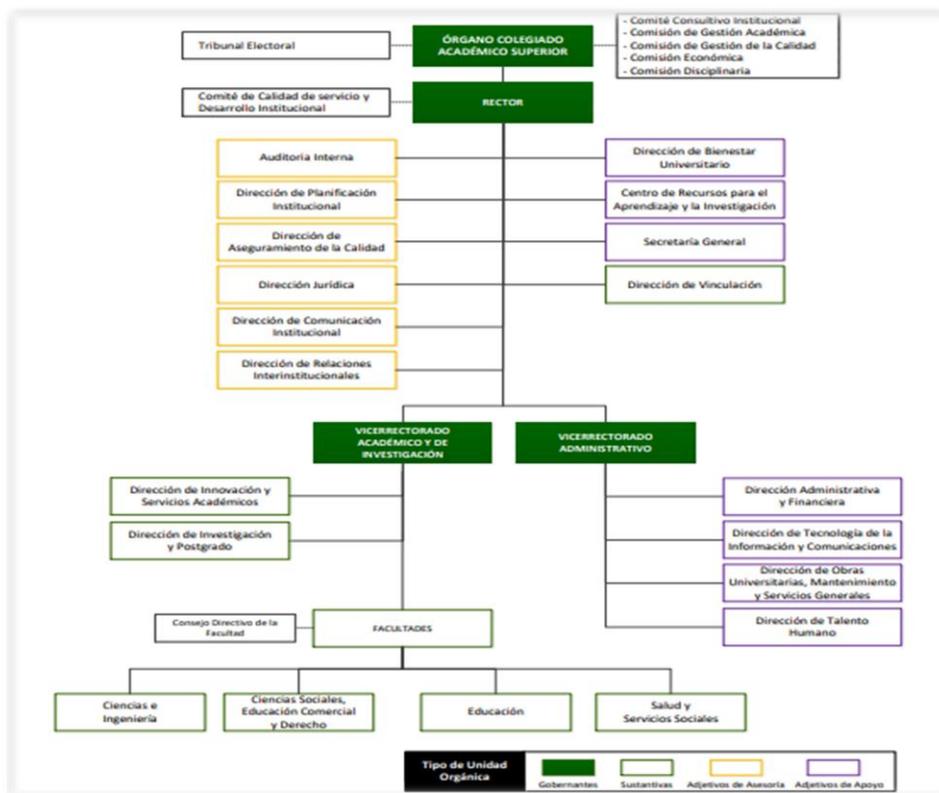
“La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad”. (Universidad Estatal de Milagro, 2019)

Visión

“Ser una universidad de docencia e investigación; con valores y principios; respeto; solidaridad; transparencia; equidad; responsabilidad; sencillez y honestidad” (Universidad Estatal de Milagro, 2019)

Estructura Organizacional

Gráfico Estructura Organizacional 1



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: (Universidad Estatal de Milagro, 2019, pág. 20)

Concepto y definiciones

Efectos del conflicto trabajo familia:

La sobrecarga de trabajado y las inadecuadas condiciones laborales generan el desequilibrio entre las relaciones laborales y familiares; por lo tanto, es complicado atender ambos escenarios evidenciando situaciones problemáticas en la esfera familiar y laboral. El individuo debe dividirse entre dos situaciones, sin lograr cumplir con las demandas de ninguna sufrirá afectaciones de tipo emocional, lo cual influirá de manera negativa en las actividades y funciones que deba cumplir en su lugar de trabajo. (Ramos D. , 2017, pág. 36)

Riesgo psicosocial

Según los autores Llanquecha y Marín se refiere “como riesgo psicosocial a la falta de organización de una empresa, deficiente gestión en el trabajo, sobrecarga de trabajo, nulo contacto social dando como resultado a la afectación de todas las esferas del individuo como son: emocional, psíquica y física; a su vez desencadenando a largo plazo trastornos de tipo emocional” (Llanquecha & Marín, 2018).

Factores psicosociales

Son las condiciones de trabajo, sea favorables o inadecuadas en el desarrollo de las actividades del colaborador, en las condiciones inadecuadas desencadenan situaciones que ocasionan la baja productividad y enfermedades profesionales, pero si las condiciones son favores el colaborador desarrollara sus habilidades y autonomía.

Autonomía temporal

Es la distribución del tiempo de trabajo que hace el colaborador, en cada actividad de sus funciones, inclusive posibilitar pausas activas durante la jornada de trabajo o resolver situaciones familiares.

Autonomía decisional

Es cuando el colaborador tiene la posibilidad de tomar decisiones referentes al desarrollo de sus actividades diarias, elección de métodos y procedimientos y la resolución de incidencias (Yáñez , 2019).

Presiones de tiempos

Es la velocidad y presión que ejerce un supervisor o jefe sobre el colaborador para la ejecución de las actividades realizada del mismo.

Esfuerzo de atención

Con independencia de la naturaleza de la tarea, “ésta requiere que se la preste una cierta atención, esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo”. (Yáñez , 2019, pág. 39)

Relaciones y apoyo social

Es la interrelación de apoyo entre compañeros para el proceder adecuado de sus actividades dentro del espacio laboral, dichas relaciones de calidad logran una percepción positiva del colaborador logrando un mejor desempeño y bajos nivel del distres

Carga y ritmo de trabajo

Es el requerimiento que una organización ejerce sobre el colaborador sea de manera física y mental dependiendo de la actividad que realice, asimismo el ritmo de trabajo es el tiempo de la realización de la tarea impuesta, es decir la responsabilidad para el cumplimiento de entregar su trabajo realizado

Cantidad y dificultad de la tarea

En esta dimensión se refiere a la cantidad de labores o la carga de trabajo que debe realizar el colaborador, asimismo el grado de dificultad que conlleva al momento de hacer dichas actividades (Yáñez , 2019).

Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas se refieren a la “naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo; tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas”. (Yáñez , 2019, pág. 41)

Desarrollo de competencias

Son aquellas oportunidades que el empleador brinda al colaborador con el fin de desarrollar habilidades o competencias, para que la productividad crezca trabajo.

Liderazgo

Son un conjunto de características personales y habilidades que ayudara a potenciar y a dirigir la empresa; con la coordinación, planeando, y establecimiento de los objetivos (pág. 18).

Recuperación tiempo

El Ministerio del Trabajo (2019) señala este factor el “Destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales” (pág. 18).

Acoso discriminatorio

“Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma,

religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral”. (Ministerio del Trabajo, 2019, pág. 18)

Acoso laboral

Conocido también como acoso psicológico, consiste en acciones crueles, insultos y agravios con el fin de desestabilizar emocionalmente al colaborador que sufra este tipo de agresión.

Acoso sexual

Son aquellas insinuaciones indeseables de carácter sexual, recurrentes por parte de superiores o pares afectando significativamente la estabilidad emocional, psíquica y moral del colaborador.

Adicción al trabajo

“Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones”. (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 19)

Condiciones del trabajo

Son aquellos factores positivos o negativos que están involucrado de manera directa sobre la salud de los servidores.

Estabilidad laboral y emocional

Es la incertidumbre de un futuro laboral, causando molestias de tipo emocional afectando directamente la psiquis del servidor.

Salud auto percibida

Es la percepción de seguridad que tiene el individuo en su área de trabajo.

MARCO LEGAL

La Asamblea Constituyente

Manifiesta en su artículo 33 que 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”. Asimismo, menciona en el artículo 326 en su literal 5 menciona que “los principios de los ciudadanos como derecho al trabajo; toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Asamblea Constituyente, 2008)

En la Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

En su Artículo 4. “Los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo”. (Acuerdo de Cartagena 584, 2004)

- i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales.
- j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 7.-Los países miembros de la comunidad Andina adoptarán medidas legislativas y reglamentarias necesarias para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen los siguientes aspectos:

- a) Niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo.
- e) Establecimiento de normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros procedimientos similares.
- g) Procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades ocupacionales.
- j) Procedimientos para asegurar que el empleador, previa consulta con los trabajadores y sus representantes, adopte medidas en la empresa, de conformidad con las leyes o los reglamentos nacionales, para la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos.

Art.9.-Los países miembros desarrollarán las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales.

Art.10.-“Los países miembros deberán adoptar las medidas necesarias para reforzar sus respectivos servicios de inspección de trabajo a fin de que éstos orienten a las partes interesadas en los asuntos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, supervisen la adecuada aplicación de los principios, las obligaciones y derechos vigentes en la materia y, de ser necesario, apliquen las sanciones correspondientes en caso de infracción”.

(Acuerdo de Cartagena 584, 2004)

Art.11.- “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”. (Acuerdo de Cartagena 584, 2004)

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público: Decreto Ejecutivo 710

Art. 228.- “De la prestación de los servicios. - Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales”. (Asamblea Constituyente, 2018, pág. 61)

Art.231.-Higiene ocupacional.-“El plan de salud ocupacional comprenderá un programa de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las y los servidores y obreras u obreros”. (Asamblea Constituyente, 2018, pág. 61)

Art. 232.-Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales. –“Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales”. (Asamblea Constituyente, 2018, pág. 61)

Contraloría General del Estado

Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y Personas Jurídicas de Derecho Privado que Dispongan de Recursos Públicos

Acuerdo de la Contraloría General del Estado 39

300-01 Identificación de riesgos: “Los directivos de la entidad identificarán los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales debido a factores internos o externos, así como emprenderán las medidas pertinentes para afrontar exitosamente tales riesgos”. (Contraloría General del Estado, 2014, pág. 8)

300-02 Plan de mitigación de riesgos: “los directivos de las entidades del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, realizarán el plan de mitigación de riesgos desarrollando y documentando una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar y valorar los riesgos que puedan impactar en la entidad impidiendo el logro de sus objetivos”. (Contraloría General del Estado, 2014, pág. 8)

300-03 Valoración de los riesgos: “la valoración del riesgo estará ligada a obtener la suficiente información acerca de las situaciones de riesgo para estimar su probabilidad de ocurrencia, este análisis le permitirá a las servidoras y servidores reflexionar sobre cómo los riesgos pueden afectar el logro de sus objetivos, realizando un estudio detallado de los temas puntuales sobre riesgos que se hayan decidido evaluar”. (Contraloría General del Estado, 2014, pág. 9)

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Resolución C.D. 513 Reglamento del seguro General de Riesgos del Trabajo

Artículo 1.- Naturaleza.- “De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del

trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017, pág. 8)

Artículo 6.- Enfermedades profesionales u Ocupacionales. – “Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como las que determinare la CVIRP para lo cual se deberá comprobar la relación causa – efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del SGR”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017, pág. 10)

Artículo 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017, pág. 11)

Artículo 10.- Relación Causa-Efecto. – “Los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior, se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico, debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo. En todo caso, será necesario probar la relación causa-efecto”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017, pág. 11)

Artículo 51.- De la Prevención de Riesgos. – “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo. El Seguro General de Riesgos del Trabajo por sí mismo dentro de sus programas preventivos, y a petición expresa de empleadores o trabajadores, de forma directa o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrá monitorear el ambiente

laboral y las condiciones de trabajo”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017, pág. 23)

Artículo 53.- Principios de la Acción Preventiva. - En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.
- b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- c) Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales;
- d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;
- e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los factores de riesgo identificados. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017, pág. 23)

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Decreto Ejecutivo 2393

Art. 11.- Obligaciones de los Empleadores. - Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
2. 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.

Art. 13.- Obligaciones de los Trabajadores.

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2007, pág. 10).
4. “Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2007, pág. 10)

Ministerio del Trabajo

Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral: No. MDT-2017-0082

Art. 6.- Prohibiciones de Discriminación en el Espacio Laboral. - En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- c) La intimidación y hostigamiento.
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) “Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva”. (Ministerio del Trabajo, 2017, pág. 5)

Art.9.-Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. - “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá

implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”. (Ministerio del Trabajo, 2017, pág. 4)

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA

El tema de esta investigación de tipo correlacional, pues permite la relación que existe entre los resultados de dos instrumentos de los riesgos psicosocial en los colaboradores administrativos de la Universidad Estatal de Milagro se realizó desde una perspectiva cuantitativa de corte transversal, por tanto, el presente proyecto en este estudio comparativo de la efectividad del diagnóstico en la evaluación de riesgo psicosocial se desarrolló con la utilización de dos instrumentos: el instrumento FPSICO 4.0 de procedencia española y el cuestionario MDT-Ecuador, elaborado por el Ministerio del Trabajo.

Según su objetivo:

Esta investigación es de tipo descriptivo puesto que su desarrollo se lo realiza a través de la recolección de datos, a los grupos de la población estudiada sobre sus riesgos laborales existentes, en el área que ellos se desempeñan, con el fin de verificar hechos y analizar resultados.

Según su contexto

La categoría de este estudio fue de campo en la Universidad Estatal de Milagro, en el que se obtuvo por medio de una convocatoria de manera directa la información y acontecimientos de los objetivos planteados.

Según la orientación temporal

Es de corte transversal por el análisis de datos recopilados y observables en un tiempo determinado dentro del año 2019

Diseño de la investigación

Este estudio se realizó desde una perspectiva cuantitativo de corte transversal entre los dos instrumentos FPSICO 4.0 (INSHT, 2018) y MDT-Ecuador (Ministerio del Trabajo, 2019) ; aplicados con la finalidad de medir la variable independiente en la cantidad probabilística para detectar los riesgos psicosociales, que permita el análisis basadas en teorías y conceptos de la investigación; Para afirmar la relación entre las variables.

La Población y la Muestra

Este estudio comparativo se aplicó a los servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Milagro, la cual cuenta con 210 colaboradores, de los cuales se aplicó a 181 de ellos, por lo que la muestra corresponde al 86% del total de la población seleccionada.

La muestra consta de 87 hombres y 94 mujeres, es decir que el 48.1% de la muestra encuestada es de género masculino, y el 51.9% del género femenino.

Características de la población

La población y muestra escogida en este estudio es probabilística orientada a los servidores bajo el régimen LOSEP de la UNEMI, cuenta con 210 colaboradores de los cuales se aplicó a 181; divididas en 7 grupos, en el bloque H aula 103, se convocó el viernes 5 de julio del año en curso, previo a la autorización de la máxima autoridad de la institución.

Tipo de muestra

Se procedió a trabajar con la totalidad de la población dirigida a los servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Milagro de 210 de los cuales 181 fueron encuestados, teniendo una diferencia de 29 colaboradores, a quienes no realizaron la evaluación de riesgo psicosocial; por encontrarse con permiso médico, vacaciones, y otros asuntos personales.

LOS MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Métodos Teóricos

Este estudio utilizó el método analítico sintético considerando el discernimiento de este para descubrir de manera efectiva la información relevante con el fin de que el resultado del diagnóstico de los riesgos psicosociales refleje la realidad de la población investigada, además se realizó el desarrollo de una serie de procedimiento para la obtención de datos cualitativo y cuantitativo, utilizando el método estadístico, para que estos datos se pruebe la fiabilidad.

INSTRUMENTOS

Instrumento Evaluación del Riesgo Psicosocial: FPSICO 4.0

FPSICO reconocido por el instituto nacional de seguridad y salud (INSHT), una entidad de prestigio en España y Europa; sus objetivos técnicos y funcionales determinados en la NTP 926; el método FPSICO 4.0 está compuesto por 44 preguntas con varias opciones de respuesta, el número de ítems asciende a 89 en total, Este cuestionario es descargable de la página web del INSHT, junto con la aplicación FPSICO 4.0.

Se escogió el FPSICO 4.0. Por su actualización el 22 de octubre de 2018 y además ser el método más utilizado en las empresas nacionales, indistintamente de la actividad que esta

desarrolle; es un instrumento que permite realizar un diagnóstico de la situación de riesgo psicosocial.

Intervención psicosocial, su propósito responde al proceso de implementar mejoras detectadas en los resultados del diagnóstico como medida para alcanzar la disminución o eliminación de los riesgos psicosociales en los aspectos que resultaron en un rango de intermedio y desfavorable dando una guía a la prevención y procedimientos de actuación, que les permitan identificarse como colaboradores socialmente constructivos. (Rubio, 2016, pág. 23)

Descripción de las dimensiones del FPSICO 4.0.

Dimensiones investigadas que se detallan a continuación:

Tiempo de trabajo

Factor evaluador de impacto del tiempo de trabajo, en los periodos de descanso en pequeños espacios cortos dentro de cada actividad, de su cantidad dentro de su tiempo establecido de labores, calidad y del efecto del lapso de trabajo en la vida social; la disminución de los mínimos establecidos en la legislación la inadecuada organización temporal dificultando el balance entre lo laboral, familiar y social.

La adecuación del trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Autonomía

Este factor se relaciona con las condiciones laborales de los miembros de la organización reflejadas en las capacidades para realizar tareas o funciones específicas de forma independiente, es decir, representa la forma de cumplir con los procesos organizacionales en función de decisiones individuales, los cuales se verifican con la productividad (Ramos D. , Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los transportistas de carga pesada de la empresa Ecuatranscarga Cía. Ltda., 2017).

El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

Autonomía temporal

La alteración, ritmo y distribución de descanso durante la jornada de tiempo otorgado al individuo en una institución, no debe ser alterado por tiempos prolongados en asuntos personales, dado que altera la gestión de sus actividades laborales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Autonomía decisional

Esto hace mención del desarrollo responsable de ejecutar una decisión dentro del contexto laboral, con respecto a los procesos, repartición de labores, rutinas, solución de eventualidades en las que influya el desenvolvimiento para el logro de objetivos institucionales (Yáñez , 2019). La parte técnica enfrenta aspectos a partir del ítem 10 se los valoran, observando, siete aspectos programados en la emancipación decisional:

Carga de trabajo

Labor responsablemente para resolver la complejidad y el nivel de demanda que demanda la actividad laboral con el fin de satisfacer lo solicitado, de tal manera que se haga frente a la autonomía de la carga y responsabilidad del colaborador frente a la demanda de la organización. El exceso de la carga laboral ejerce inseguridad de la misma manera una escasa asignación de encargo de actividades laborales. (Pérez & Nogareda, 2012)

Estimando la carga de trabajo en los contenidos subsiguientes:

Presiones de tiempos

En las labores se estiman la rigidez y la penuria que demanda la responsabilidad del cumplimiento de encargos en las tareas asignadas.

Localizar en el cuadro siguiente:

Esfuerzo de atención

La diligencia laboral apropiada como la perseverancia de sostener un esfuerzo atencional procura advertir circunstancias que origina limitaciones en el proceso del desarrollo de las actividades laborales en el que los resultados reflejan obtener respuestas procurando el manejo adecuado y previsto en las actividades laborales. (Pérez & Nogareda, 2012)

Aspectos que se observan en el siguiente cuadro:

Cantidad y dificultad de la tarea

Afrontar y resolver las actividades diarias con la complejidad que cada una de ellas demanda, de tal manera que se cumpla con responsabilidad y se asuma la dificultad en su desempeño laboral (Yáñez , 2019, pág. 40).

Los aspectos en los ítems siguientes:

Demandas psicológicas

En efecto a partir del conocimiento se ve comprometido en el desempeño laboral, es decir la dedicación y al desarrollo de la consecución al que debe enfocarse el colaborador en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales; determina el grado de presión, movilización y esfuerzo intelectual frente al desempeño de sus actividades en su puesto de trabajo. (Yáñez , 2019, pág. 41)

Evaluación de las exigencias psicológicas:

Demandas emocionales

La represión de las emociones y sentimientos dentro del contexto laboral demanda compostura en un nivel de implicación y compromiso al interrelacionarse con los usuarios y

los superiores, que pueden derivarse de las diferentes situaciones en que se presente en el desarrollo de las actividades asignadas. (Yáñez , 2019, pág. 42)

Las exigencias emocionales de los siguientes ítems:

Variedad / contenido del trabajo

La labor se muestra importante y significativa en la medida cuando se encuentra equiparada y brinda motivación debido a la relevancia de la actividad asignada en el cual exista reconocimiento de lo actuado, facilitando al colaborador el disfrute dentro del contexto laboral. (Yáñez , 2019, pág. 43)

Los ítems de este factor son:

Supervisión / participación

En este apartado de dos factores, el colaborador participa en la organización y en el que la organización ejerce participación en el colaborador, cuando la supervisión es descomunal o el control es inexistente para el cumplimiento de sus labores, el riesgo asociado indica la medida en que se ejecuta el peso de las variables con respecto a la parte estructural de la organización. (Yáñez , 2019, pág. 44)

Los ítems del factor son:

Interés por el trabajador / compensación

En este apartado se refiere “la organización se preocupa por los miembros de la empresa, ya sea los aspectos personales como laborales, es decir, la organización premia a los trabajadores por su buen desempeño, realiza capacitaciones, informa sobre la situación de la empresa entre otros aspectos que inciden en la seguridad y confianza del trabajador en la empresa, puesto que manifiesta mediante un desempeño óptimo.” (Ramos D. , Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los transportistas de carga pesada de la empresa Ecuatranscarga Cía. Ltda., 2017, pág. 45)

Los ítems que comprenden este factor son:

Desempeño de rol

Este factor comprende dos aspectos fundamentales: “la tergiversación de rol: es la deficiencia de una definición clara de las funciones y las responsabilidades cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto, qué debe hacerse, cómo debe hacerlo, entre otros; el conflicto de rol: refiere las demandas inadecuadas, disconformes o discordantes entre sí o que pudieran sospechar un problema de carácter ético para el colaborador; es decir, este factor considera los problemas que pueden proceder del esclarecimiento de los efectuados de cada puesto laboral”. (Yáñez , 2019, pág. 47)

Este factor aborda a partir de los siguientes ítems:

Relaciones y apoyo social

El factor relaciones y apoyo social, “describe a aquellos aspectos de los entornos de trabajo que proceden de las relaciones que se instituyen entre los individuos en los ambientes de trabajo; Este factor "apoyo social", estudiado como factor árbitro del estrés, y concreta aprendiendo la posibilidad de contar con apoyo de instrumentos o ayuda procedente de otras individuos del entorno de trabajo (jefes, compañeros) para poder ejecutar apropiadamente la labor, y por las relaciones de calidad; estas pueden dar origen a distintas frecuencias e intensidades, de situaciones dificultosas de distinta naturaleza (violencia de distintas formas, problemas particulares, entre otros, ante las cuales, las instituciones, que pueden o no haber patrocinado ciertos formalidades de desempeño”. (Yáñez , 2019, pág. 49)

Los ítems abordados son:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES (MTD-ECUADOR)

Fomentar el acatamiento de la exigencia del programa permitirá la prevención de riesgos psicosociales, cuyo objetivo general es “Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores”. (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 5)

Ministerio del Trabajo del Ecuador, desarrolló un cuestionario de evaluación que permite identificar aquellas situaciones que pueden causar daño a los trabajadores a través de un “diagnóstico inicial, partiendo desde un punto de vista psicosocial general para poder dirigirse hacia evaluaciones más específicas en áreas donde se manifiesten deficiencias, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta. En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert”. (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 5)

El cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones; “la información obtenida fue analizada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK, en este análisis se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach Coeficiente r de Pearson para determinar fiabilidad y validez respectivamente. El coeficiente alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. El coeficiente r de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas del cuestionario son válidos”.

Carga y ritmo de trabajo

Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.

Desarrollo de competencias

Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

Liderazgo

Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.

Margen de acción y control

Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).

Organización del trabajo

Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

Recuperación

Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.

Soporte y apoyo

Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.

Acoso discriminatorio

Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral

Acoso laboral

“Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o al grupo de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista”. (Ministerio del Trabajo, 2019, pág. 19)

Acoso sexual

Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 19).

Adicción al trabajo

“Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a

la relación consigo mismo y a las relaciones con otros; una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones”. (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 19)

Condiciones del Trabajo

Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral (Ministerio del trabajo, 2018, pág. 19).

Doble presencia (laboral –familiar)

Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 19).

Estabilidad laboral y emocional

Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 19).

Salud auto percibida

Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 19).

El cuestionario consta con secciones complementarias como: instrucciones, datos demográficos, en el que se desarrolla como primer paso el empleo de la observación y comentarios del resultado global, tratado por dimensiones, ahondando en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos; una vez aplicado el cuestionario se podrá determinar el nivel de riesgo por dimensión, realizando la suma de la puntuación obtenida en cada uno de los ítems; dicho resultado se comparará con los valores distribuidos en cada nivel, (Bolaños, 2019) como se muestra en la siguiente tabla:

TEMA: “ESTUDIO COMPARATIVO DE LA EFECTIVIDAD DEL DIAGNÓSTICO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Variables

Variable independiente

Riesgos psicosociales

Variable dependiente

Efectividad del diagnóstico

Hipótesis general

Los resultados que se alcanzarán mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales MDT- Ecuador son similares o iguales a los que se obtendrán mediante el método de evaluación de factores psicosociales del FPSICO 4.0.

Hipótesis específica

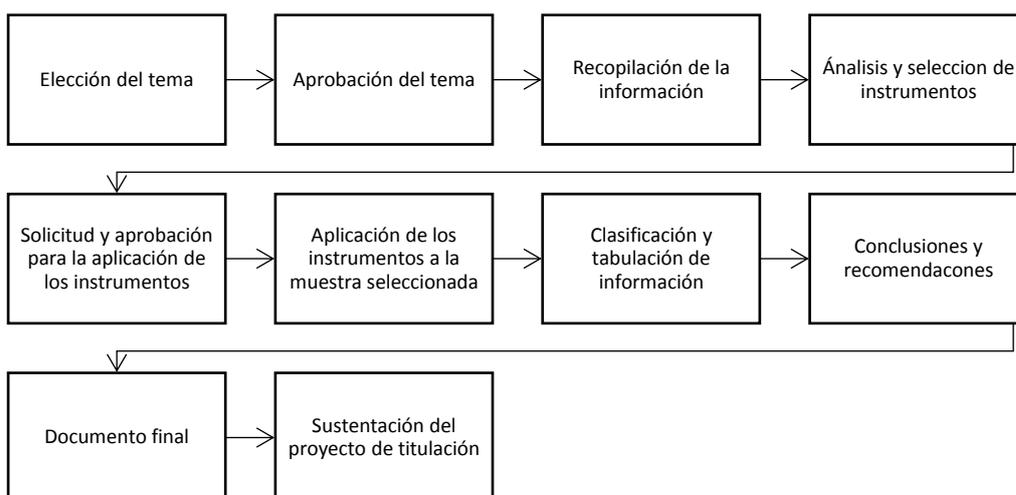
El riesgo psicosocial como fundamento de los instrumentos MDT-Ecuador y FPSICO 4.0, permitirá conocer las características de las dimensiones a evaluar.

Los resultados de los instrumentos de evaluación MDT-Ecuador y FPSICO 4.0, contribuirá a conocer el nivel del riesgo psicosocial por direcciones departamentales.

Las diferencias y semejanzas de los resultados obtenidos en las dimensiones de los instrumentos aplicados, MDT-Ecuador y FPSICO 4.0, permitirán establecer la efectividad del diagnóstico.

La generación de una propuesta del plan de intervención permitirá mitigar los riesgos psicosociales y mejorar la productividad de los servidores en la institución.

Procedimiento del Estudio 1



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

CAPÍTULO III

RESULTADOS OBTENIDOS

Este estudio fue realizado en una población de 210 colaboradores; de los cuales rindieron la evaluación 181 de los cuales contamos con 94 mujeres (51.9%) y 87 hombres (48.07%), servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Milagro, quienes se agruparon por rango de 18 a 24 años (4); de 25 a 34 años (75); entre 35 a 43 años (58); de 44 a 52 años (27) además los de igual o superior a 53 años (17); participaron 165 colaboradores con nombramiento y 16 contratados; de quienes, los colaboradores en relación de dependencia, tenía una experiencia de labor continua en la institución entre de 0 a 2 años (39); de 3 a 10 años (93); entre 11 a 20 años (40); por último los iguales o superiores de 21 años (9). En autoidentificación étnica encontramos afroecuatorianos (9); blanco/a (4); indígena (3); mestizo/a (133); Montubio (32); los datos de estado civil de los colaboradores en soltero/a (50); unión libre (11); casado (97); divorciado (22); viudo (1); instrucción de los colaboradores, bachiller (17); técnico (6); tercer nivel (90) y cuarto nivel de educación

superior (68). Todos cumplían con un horario de tiempo completo de 8:h00 a 13:h00 y de 14:h00 a 17:h00 y prácticamente todos tenían una relación laboral estable.

Datos demográficos de los servidores de la Universidad Estatal de Milagro

Tabla 1

Sexo de los participantes

Sexo	N°	%
Mujeres	94	51.93
Hombres	87	48.07

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Tabla 2

Rango de edad de los participantes

Rango de edad	N°	%
18 a 24 años	4	2.3
25 a 34 años	75	41.4
35 a 43 años	58	32
44 a 52 años	27	14.9
Igual o superior a 53 años	17	9.4

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Tabla 3

Datos laborales de los participantes

Datos laborales	N°	%	
Estabilidad laboral	Nombramiento	165	91.2
	Contratado	16	8.8

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Tabla 4

Antigüedad de los participantes

Datos laborales		N°	%
Antigüedad	0-2 años	39	21.5
	3 a 10 años	93	51.4
	11 a 20 años	40	22.1
	Igual o superior de 21 años	9	5

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

Tabla 5

Autoidentificación étnica

		N°	%
Autoidentificación étnica	Afroecuatoriano	9	4.9
	Blanco/a	4	2.2
	Indígena	3	1.7
	Mestizo/a	133	73.5
	Montubio	32	17.7

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Tabla 6

Estado civil

Estado civil		N°	%
Estado civil	Soltero/a	50	27.6%
	Unión libre	11	6
	Casado	97	53.6
	Divorciado	22	12.2
	Viudo	1	0.6

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

Tabla 7

Datos demográfico: Instrucción

Instrucción		N°	%
Instrucción	Bachiller	17	9.4
	Técnico	6	3.3
	Tercer nivel de educación superior	90	49.7

Cuarto nivel de educación superior	68	37.6
------------------------------------	----	------

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

Análisis estadístico

El análisis estadístico de los resultados desde el enfoque del estudio se muestra dos perspectivas con cada cuestionario, en los cuales los resultados psicométricos aplicado a cada instrumento y a cada uno de los elementos que estos contienen tanto como para el MDT-Ecuador y el FPSICO 4.0 en el que se demuestra un alto grado de fiabilidad, de los resultados obtenidos.

Aspectos éticos

Este estudio fue aprobado por la máxima autoridad de la institución para realizar en la población escogida de la Universidad Estatal de Milagro; los participantes escogidos fueron informados previo a la realización de la aplicación de los dos instrumentos utilizados, con el propósito de que la investigación obtenida se mantenga anónimas y confidenciales. (Ver documento en anexo 1,2)

Riesgo psicosocial según FPSICO 4.0

Mediante el análisis de FPSICO 4.0 permite que se corrobore los resultados favorables y desfavorables; por lo que los resultados finales son las siguientes: (Ver en la tabla anexo 6)

Factores de riesgo psicosocial MDT-Ecuador

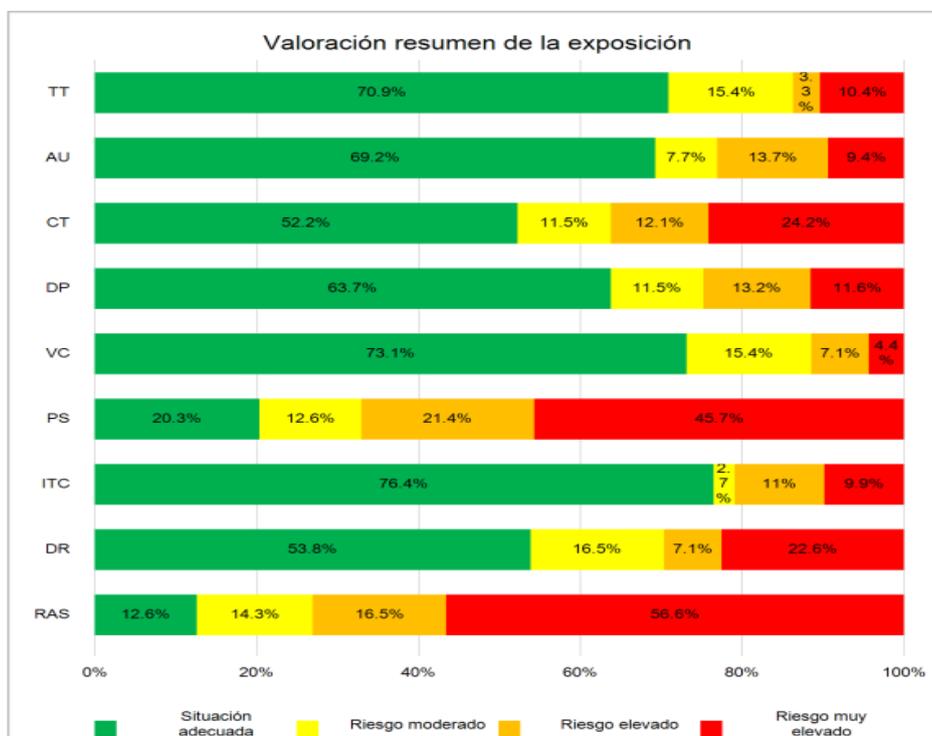
La tabla 25 muestra el factor referente a demandas psicológicas

En el proceso de recolección de datos, permite la realización del análisis cuantitativo, donde se procede a realizar el tratamiento de la información utilizando las herramientas de cada método, aplicamos además estadísticas como el SPSS utilizados en investigación científica, con el fin de realizar comparación de medias y correlaciones y realizar la comparación de

grados de dependencia entre las variables, para lograr alcanzar el resultado del análisis cualitativo.

Luego integramos la información cuantitativa con la cualitativa, de la misma manera se procedió a realizar entrevistas a los colaboradores de diferentes departamentos que no habían asistido a la toma del instrumento de riesgo psicosocial que fueron convocados, a fin de que el estudio comparativo genere la información de interés, de tal manera que se proceda a la redacción de un informe detallado de forma conjunta con la intención de alcanzar un grado de investigación profunda, en el que se pueda comparar con la media interna, del mismo modo comparar con variables demográficas (género, edad, antigüedad); una vez finalizados todos los procesos, se realiza la presentación de resultados dirigida a los representantes de la institución y a los colaboradores. (Ver en la tabla anexo 7)

Gráfico 1 Niveles de exposición de riesgos psicosociales (FPSICO 4.0)



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Tabla 8 Resultado Global del FPSICO 4.0

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ELEVADO	RIESGO ALTO
	54.70%	11.96%	11.71%	21.64%

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP MDT- Ecuador

Tabla 9 Niveles de exposición de riesgos psicosociales MDT - Ecuador

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL				
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	43%	51%	6%	
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	49%	49%	2%	
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	57%	29%	14%	
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	46%	45%	8%	
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	72%	24%	4%	
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	49%	42%	9%	
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	57%	39%	4%	
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	75%	24%	2%	
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	69%	30%	2%	
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	40%	38%	22%	
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	81%	15%	3%	
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	67%	33%	0%	
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	54%	34%	12%	
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE	60%	34%	6%	

PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)			
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	69%	28%	3%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	59%	33%	8%

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

Tabla 10 Resultado Global del MDT - Ecuador

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	63%	35%	2%

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

RIESGO BAJO: estos riesgos por lo general no tienen efectos nocivos a corto plazo y las acciones estarán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga con los controles periódicos (Ministerio del Trabajo, 2019).

RIESGO MEDIO: este nivel de riesgo es un punto moderado y los efectos nocivos compromete la salud psicofísica del colaborador en el mediano plazo, sino se elabora un plan de acción para la prevención y seguridad del servidor (Ministerio del Trabajo, 2019).

RIESGO ALTO: el impacto de un riesgo alto compromete seriamente la salud de los colaboradores, las medidas de intervención deben aplicarse de manera inmediata y de forma regular con el fin de controlar los niveles de riesgo psicosocial en el área o departamento comprometido (Ministerio del Trabajo, 2019).

Tabla 11 Resultados comparativos FPSICO 4.0 y MDT-Ecuador

RESULTADOS GLOBALES DEL MDT Y FPSICO				
RESULTADO GLOBAL	INSTRUMENTOS	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	MDT	63%	35%	2%
	FPSICO	54.70%	23.70%	21.60%

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

Gráfico 2: resultados comparativos FPSICO 4.0 y MDT-Ecuador



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

Análisis de fiabilidad y de correlación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del MDT-Ecuador.

VALIDEZ Y FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO MDT-ECUADOR

En el análisis de las características psicométricas (validez y fiabilidad) del instrumento, para la obtención de los resultados y poder realizar el estudio se aplicó a la totalidad de los colaboradores bajo el régimen LOSEP, quienes laboran en la institución pública, UNEMI,

cuya totalidad de la población es de 210 servidores, de los cuales se aplicaron los instrumentos a 181 participantes.

Los colaboradores administrativos fueron convocados luego de tener la aprobación de la máxima autoridad, considerando que los resultados de esta investigación van a ser discutidos y dados a conocer a todos los evaluados, con la finalidad de proponer un plan de acción, cuyo fin es el de controlar, disminuir o eliminar los riesgos psicosociales, lo que redundará en sus espacios laborales y poder desarrollar en mejores condiciones sus labores, en definitiva la aplicación se realizó a 181 colaboradores que representan el 86% del total de la población estudiada, conforme al siguiente detalle:

Tabla 12

Direcciones Departamentales

DESCRIPCIÓN	DIRECCIONES	Nº	DE
			COLABORADORES PARTICIPANTES
Direcciones Departamentales	Auditoría Interna	2	
	CRAI	14	
	Departamento de Inclusión, Equidad Social y Género	1	
	Departamento de Investigación y Posgrado	8	
	Departamento de Obras, Mantenimiento y Servicios Generales	23	
	Dirección Administrativa y Financiera	25	
	Dirección de Asesoría Jurídica	3	
	Dirección de Bienestar Universitario y Estudiantil	15	

Dirección de Comunicación	3	
Dirección de Difusión Cultural y Artística	3	
Dirección de la evaluación y Aseguramiento de la Calidad	5	
Dirección de Planificación Institucional	6	
Dirección de Relaciones Interinstitucionales	2	
Dirección de Secretaría General	18	
Dirección del Talento Humano	10	
Dirección de Tecnología de la Información y la comunicación	16	
Dirección de Vinculación	7	
FACSECYD	1	
FACI	2	
FACE	1	
FACULTAD DE SALUD Y TRABAJO SOCIAL	1	
RECTORADO	3	
Vicerrectorado Académico y de Investigación	9	
Vicerrectorado Administrativo	3	
Población Investigada	Total	181

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP.

Al culminar el trabajo de campo, se realizó la aplicación de los cuestionarios, en la que la información obtenida fue analizada por las autoras del estudio, en este análisis psicométrico,

se utilizaron coeficientes conocidos en el ámbito estadístico mediante los cuales se pudo comprobar una alta fiabilidad para el cuestionario MDT-Ecuador; además según los autores muestran el coeficiente de Alfa de Cronbach su fiabilidad es mayor cuando su coeficiente se aproxime al valor máximo de 1; en este estudio se determinó que para este instrumento el Alfa de Cronbach es de 0,964; un Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 0,963 y un número de elementos de 58; además se determinó que la correlación entre los elementos de este instrumento se observa un valor mayor a 0,30 siendo esta una correlación significativa y válida para los elementos aplicados.

De este análisis se muestran los siguientes datos relevantes:

Resumen de procesamiento de datos

Datos válidos: 181

Programa aplicado: SPSS V.16.0

Excluidos: 0

Alfa de Cronbach: 0,964 (nivel de confiabilidad ALTO del instrumento)

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados: 0,963

Nº de elementos: 58

Estadística de escala:

Media: 183,18

Varianza: 809,791

Desviación estándar: 28,457

Nº de elementos: 58

Estadística de elemento de resumen

Media de elemento: Media 3,158 – Varianza 0,098

Variables de elemento: Media 0,739 – Varianza 0,047

Covariables entre elementos: Media 0,232 – Varianza 0,018

Correlación entre elementos: Media 0,320 – Varianza 0,022

Con estos datos estadísticos, se concluye que la herramienta propuesta por el Ministerio del Trabajo cuenta con validez y fiabilidad, para realizar un buen diagnóstico psicosocial en el ámbito ecuatoriano; consiguiendo obtener los índices de discriminación de los ítems del cuestionario a fin de garantizar las propiedades psicométricas del instrumento; de

igual forma esto garantiza luego de la obtención de los resultados, la disminución de tareas monótonas, el aseguramiento de que exista una carga razonable de trabajo, además permitir el manejo de mejor relaciones laborales, fomentación de actividades grupales, el control y supervisar las tareas de turnos rotativos, brindar capacitaciones acordes a las necesidades de los colaboradores de la institución.

ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DEL FPSICO

Este estudio presenta un resumen del procesamiento de los resultados para cada uno de los factores que presenta el FPSICO, se analizaron 172 datos válidos que representan el 95% de los datos totales y los datos excluidos fueron de 9 que representan el 5% del total de colaboradores evaluados de la UNEMI, siendo el alfa de Cronbach, un indicador de la fiabilidad que valida al instrumento, en los criterios de interpretación, concerniente la medición de los resultados de riesgos muy alto, alto, medio y bajo, para el logro de un diagnóstico válido y fiable, resultados que facilita la realización de una intervención eficaz. Para su comprobación psicométrica, se evalúan los resultados en el SPSS y que se detallan a continuación:

Los resultados de la estadística de fiabilidad de los elementos contenidos en el FPSICO, que emite el SPSS en el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,767 y el Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados con el 0,755; teniendo el número de 89 elementos y la media global presenta un valor de 2,60 con un coeficiente de concordancia de $w = 0,293$ en la parte que se obtiene la estimación de Tukey de potencia, permitiendo realizar análisis para conseguir una aditividad = 2,473, indicando fiabilidad a nivel general; en los resultados del SPSS en la prueba de KMO y Bartlett en la medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0,912; prueba de esfericidad de Bartlett es de 6890,447; la extracción del análisis de los principales elementos en que los restos se calculan entre las correlaciones, existen 287 (7,0%) los residuos que no redundan en sus valores mostrados y que son mayores

a 0,05; por tal motivo su rotación no ha podido aproximarse en 25 interacciones de convergencia = 0,810. (Ver Anexo tabla 5)

En este estudio, se planteó la hipótesis para las que se aplicaron las pruebas estadísticas respectivas en SPSS versión 16.0, en el cual los resultados obtenidos en el diagnóstico en el instrumento MDT-Ecuador, son tan efectivas como los resultados que se obtienen mediante el y el cuestionario FPSICO 4.0. Es por ello que la hipótesis planteada por las tesis en este tema de investigación, concluimos que su hipótesis es afirmativa, al determinar la efectividad del diagnóstico de riesgos psicosocial mediante la comparación de los resultados de los dos instrumentos de medición de riesgos psicosociales, dado que luego del análisis psicométrico aplicado al instrumento de evaluación de riesgo psicosocial MDT-Ecuador, cuyos resultados fueron: Alfa de Cronbach 0,964 y las correlaciones de sus elementos están por encima del 0,30, resultados significativos, por lo consiguiente los elementos del MDT-Ecuador son válidos y fiables, lo que nos permite afirmar que las empresas ecuatorianas cuentan con un instrumento fiable para realizar las evaluaciones de riesgos psicosocial en los espacios laborales, contribuyendo de esta manera a identificar este tipo de riesgos y por lo tanto poder plantear planes de acción efectivos que permitan controlar, disminuir o eliminar los riesgos psicosociales, que de no hacerlo éstos afectarían a la seguridad, a la salud y a la productividad de los servidores.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El estudio investigativo permitió conocer los principales fundamentos y características de los dos instrumentos que se escogieron para la medición de los riesgos psicosociales MDT-ECUADOR y FPSICO 4.0.

Esta aplicación de los instrumentos identificó los niveles de riesgo psicosociales existentes, en los servidores bajo el régimen LOSEP, de la Universidad Estatal de Milagro.

Su aplicación y análisis de la comparación de la efectividad del diagnóstico, que se evaluaron en los 8 factores de riesgos psicosociales del MDT-Ecuador y los 9 factores del cuestionario FPSICO 4.0 mostraron resultados favorables para el instrumento de procedencia ecuatoriana, por lo tanto mediante el análisis psicométrico, en el que intervinieron los coeficientes alfa de Cronbach y Coeficientes r de Pearson del SPSS versión 16.0, estos muestran que la aplicación del instrumento MDT-Ecuador en el contexto ecuatoriano, es más fiable que los resultados que se obtuvieron mediante el método FPSICO 4.0.

Recomendación

La utilización del instrumento de medición de los riesgos psicosociales MDT-ECUADOR, permitirá la identificación del nivel existente, en los servidores bajo el régimen LOSEP, de la Universidad Estatal De Milagro, sabiendo que es un instrumento que tiene efectividad del diagnóstico y que sus ajustes están dados en el contexto ecuatoriano.

Los resultados obtenidos de los instrumentos MDT-Ecuador y FPSICO 4.0 nos permitieron conocer el nivel de riesgo por direcciones departamentales, más sin embargo los niveles del cuestionario de procedencia ecuatoriana mostraron que los riesgos psicosociales altos son menores a los resultados que muestra el instrumento FPSICO 4.0, por lo que se sugiere nuevas hipótesis para estudios futuros con la finalidad de que se resuelva del por qué existen las diferencias y que si estas son por el ajuste a nuestro contexto ecuatoriano.

Implementar la guía propuesta en este estudio con la finalidad de elaborar un plan de intervención para el control de los riesgos psicosociales medios y altos, con el fin de mejorar el ambiente laboral y la producción de los colaboradores bajo el régimen de la LOSEP.

Bibliografía

- Maslow, A. (1964). Abraham Maslow y la psicología transpersonal. En *Teorías de la personalidad*. Recuperado el 16 de julio de 2019, de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>
- Acuerdo de Cartagena 584. (15 de Noviembre de 2004). INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN ELTRABAJO. Lexis Finder. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <http://www.azuay.gob.ec/prv/wp-content/uploads/2017/10/INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
- Asamblea constituyente. (2008). *Constitución De La República Del Ecuador*. Alfaro.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución De La República Del Ecuador*. Alfaro.
- Asamblea Contituyente. (28 de Septiembre de 2018). Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público. *Decreto Ejecutivo 710*. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de <http://www.cpcs.gov.ec/wp-content/uploads/2018/10/Reglamento-a-la-LOSEP.pdf>
- Balseca, C. (4 de Febrero de 2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 15 de julio de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6482/1/T2785-MDTH-Balseca-Plan.pdf>
- Balseca, C. (4 de Febrero de 2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE)*. Universidad Andina Simón Bolívar , Quito.
- Barrezueta Solis, L. M. (2013). *UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL*. Recuperado el 18 de julio de 2019, de EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL

ADMINISTRATIVO DEL SISTEMA HOSPITALARIO DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5859/1/Tesis%20Estres%20Laboral.pdf>

Bastidas Aramburu, R. (septiembre de 2013). Obtenido de FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A TRAVÉS DEL MÉTODO FPSICO EN UNA EMPRESA DE AUTOMOCIÓN NAVARRA: <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/8326/Rebeca%20Bastida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Benalcázar, W. (2014). *La Satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Quito.

Bolaños, D. (2019). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa Books and Bits –Ecuador*. Quito.

Cacivio, R. (2016). *Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina*. Universidad Nacional de la Plata, La plata.

Castellanos , M. (2015). *DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, Quito. Obtenido de Proyecto Enfocado En El Personal Administrativo de la Compañía Kraft Foods Ecuador C. Ltda. De marzo 2014 A junio 2014.

Chávez, V. (2018). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Quito.

Contraloría General del Estado. (16 de Diciembre de 2014). *NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO*. *Acuerdo de la Contraloría General del Estado 39, 8*. Lexis. Recuperado el 10 de Agosto de 2019,

de

https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf

Crespo, D. (2014). *Los Agentes Estresantes del Trabajo y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia Tecnología e Innovación*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Quito. Recuperado el 18 de julio de 2019, de Los Agentes Estresantes del Trabajo y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia Tecnología e Innovación, Quito 2011: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7664/1/T-UCE-0007-352i.pdf>

European Agency for Safety and Health at Work. (2015). *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Recuperado el 20 de julio de 2019, de Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Fundacion Estatal para la Prevencion de Riesgo Laborales. (2018). *Guía Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Recuperado el 4 de Agosto de 2019, de <http://www.ugt.es/sites/default/files/guiapatologiasweb.pdf>

Gil-Monte, P. (2010). *Universidad de Valencia (España)*. Recuperado el 18 de julio de 2019, de Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional: [file:///C:/Users/Family/Downloads/Dialnet-SituacionActualYPerspectivaDeFuturoEnElEstudioDeLE-3642757%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Family/Downloads/Dialnet-SituacionActualYPerspectivaDeFuturoEnElEstudioDeLE-3642757%20(1).pdf)

González, K., & Salgado, L. (diciembre de 2018). *Riesgos psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral*. Universidad Estatal de Milagro, Milagro.

Henao, D., Martínez, A., Merchán, P., & Ramirez, O. (2018). *CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES CASO “CENTINELA”, DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA DE DICIEMBRE 2017 A JUNIO 2018*. UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO, Bogotá.

Henao, D., Martínez, A., Merchán, P., & Ramirez, O. (2018). *CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES CASO “CENTINELA”, DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA DE DICIEMBRE 2017 A JUNIO 2018*. UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO, Bogotá.

Hurtado , B. (20 de Febrero de 2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña*. Universidad de Barcelona, Barcelona. Obtenido de Universidad de Barcelona.

INSHT. (2018). *Istituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de portal de riesgos psicosociales:

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgoPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

INSHT. (2018). *portal de riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, Barcelona. Obtenido de portal de riesgos psicosociales:

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgoPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. (2007). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO*. Quito. Obtenido de

https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2017). *Normativa aplicable a la seguridad y salud en el trabajo*. Quito. Recuperado el 10 de julio de 2019, de http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2017). Normativa aplicable a la seguridad y salud en el trabajo. *REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO*. Ecuador. Recuperado el 10 de julio de 2019, de http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2007). REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Obtenido de https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf
- Ley Organica del Servicio Publico (LOSEP). (28 de Septiembre de 2018). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO*. Quito. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de <http://www.cpcps.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/Reglamento-a-la-LOSEP.pdf>
- Llanquecha, H., & Marín, J. (2018). *FACTORES DE RIEGOS PSICOSOCIALES DE LOS CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE, 2018*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mac Donald, A. F. (2009). *El estrés laboral en los países europeos y en América Latina*. Obtenido de <http://abcrecursoshumanos.blogspot.com/2009/07/el-estres-laboral-en-los-paises.html>

Manso Pinto, J. (octubre de 2002). EL LEGADO DE FREDERICK IRVING HERZBERG.

Revista Universidad EAFIT(128), 79-86. Recuperado el 16 de julio de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Martínez , P. (2016). *Los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, Ambato –Ecuador.

Martínez , P. (2016). *LOS FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES RELACIONADOS AL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA NOCIVA EN LA SALUD OCUPACIONAL EN LA*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE

AMBATO, Ambato –Ecuador.

Martínez , P. (2016). *LOS FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES RELACIONADOS AL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA NOCIVA EN LA SALUD OCUPACIONAL EN*

LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Universidad Técnica de Ambato,

Ambato.

Maslow , A. (1991). *Motivation and Personality* (Third edition ed.). Madrid, España.

Recuperado el 2 de Agosto de 2019, de

[file:///C:/Users/Family/Downloads/Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad%20\(%20PDFDrive.com%20\).pdf](file:///C:/Users/Family/Downloads/Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad%20(%20PDFDrive.com%20).pdf)

Maslow, A. H. (2007). *TOWARD A PSYCHOLOGY OF BEING* (Decimoséptima ed.).

Barcelona: Kairós, SA. Recuperado el 2 de Agosto de 2019, de

[file:///C:/Users/Family/Downloads/Maslow%20Abraham%20pdf%20E1%20hombre%20autorrealizado%20\(%20PDFDrive.com%20\).pdf](file:///C:/Users/Family/Downloads/Maslow%20Abraham%20pdf%20E1%20hombre%20autorrealizado%20(%20PDFDrive.com%20).pdf)

Ministerio del Trabajo. (16 de Junio de 2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL. Acuerdo Ministerial 82.*

Ecuador. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp->

content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf

Ministerio del Trabajo. (octubre de 2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito. Recuperado el 10 de JULIO de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio del trabajo. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Quito. Recuperado el 12 de julio de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito.

Ministerio del Trabajo. (octubre de 2019). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.

Noboa , M. (2017). *Clima Laboral y la relación con el Síndrome de Burnout en el personal de una empresa de servicios exequialesde Quito –2017*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Quito. Obtenido de *Clima Laboral y la relación con el Síndrome de Burnout en el personal de una empresa de servicios exequiales de Quito – 2017*.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia*. Ginebra: Boletín Internacional de Investigación Sindical. Recuperado el 25 de julio de 2019, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Riesgos psicosociales, estrés y violencia.

vol. 8, primera. (primera, Ed.) Ginebra, Suiza: Boletín Internacional de

Investigación Sindical. Recuperado el 25 de julio de 2019, de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

[actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (18 de Abril de 2019). *SEGURIDAD Y SALUD*

EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO. Suiza: Oficina Internacional del

Trabajo. Recuperado el 1 de julio de 2019, de

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

[dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (18 de Abril de 2019). *SEGURIDAD Y SALUD*

EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO. Primera edición (2019). Suiza:

Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 1 de julio de 2019, de

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

[dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (1 de Noviembre de 2017). *Promover la salud,*

preservar la seguridad mundial y servir a las poblaciones vulnerables. Obtenido de

Promover la salud, preservar la seguridad mundial y servir a las poblaciones

vulnerables.

Organización Panamericana de la Salud. (2014). *Preventing suicide.* (O. World Health,

Ed.) Recuperado el 09 de 08 de 2019, de A global imperative:

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/136083/9789275318508_spa.pdf;js](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/136083/9789275318508_spa.pdf;jsessionid=25783A6BAE7589FAC29B2BB7E8796499?sequence=1)

[essionid=25783A6BAE7589FAC29B2BB7E8796499?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/136083/9789275318508_spa.pdf;jsessionid=25783A6BAE7589FAC29B2BB7E8796499?sequence=1)

Ovalle, C. (2016). *MOTIVACIONES PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN*

LABORAL(Estudio realizado con los colaboradores de campo de la Municipalidad

de Salcajá, Quetzaltenango)". UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR,
QUETZALTENANGO.

Pavón , M. (2018). *Diagnóstico de Factores de Riesgos Psicosociales y la Propuesta de un Plan de Mejora en el Área Administrativa de la Empresa de Telecomunicaciones ABIATAR S.A en la Ciudad de Quit.* UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Quito.

Pavón , M. (2018). *Diagnóstico de Factores de Riesgos Psicosociales y la Propuesta de un Plan de Mejora en el Área Administrativa de la Empresa de Telecomunicaciones.* Universidad Central Del Ecuador, Quito.

Pérez Bilbao , J., & Nogareda Cuixart, C. (2012). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.* Recuperado el 18 de julio de 2019, de Factores psicosociales:metodología de evaluación:
file:///C:/Users/Family/Desktop/Raquel/fpsico%204.0/926w.pdf

Pérez, J., & Nogareda, C. (2012). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.* Recuperado el 18 de julio de 2019, de Factores psicosociales:metodología de evaluación.

Ramos , D. (agosto de 2017). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los transportistas de carga pesada de la empresa Ecuatranscarga Cía. Ltda.* UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Quito. Recuperado el 18 de julio de 2019, de "Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los transportistas: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12855/1/T-UCE-0007-PI020-2017.pdf>

Ramos, D. (agosto de 2017). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los transportistas de carga pesada de la empresa Ecuatranscarga Cía. Ltda.* UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, Quito. Recuperado el 18 de julio

de 2019, de “Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los transportistas: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12855/1/T-UCE-0007-PI020-2017.pdf>

Ramos, D. (agosto de 2017). *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*. Recuperado el 18 de julio de 2019, de “Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los transportistas de carga pesada de la empresa Ecuatranscarga Cía. Ltda.: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12855/1/T-UCE-0007-PI020-2017.pdf>

Rubio, S. (07 de 2016). *Gestión personal de riesgos psicosociales desde la teoría del cambio constructivo de la personalidad*. San Pedro Tlaquepaque: Repositorio Institucional del ITESO. Recuperado el 24 de 07 de 2019, de Enlace directo al documento: <http://hdl.handle.net/11117/3820>

Shugulí Ramírez , K. F. (2018). *Detección de Factores de Riesgo Psicosocial de la Central Hidroeléctrica Manduriacu- CELEC EP*. Recuperado el 20 de junio de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14120/1/T-UCE-0007-PIO39-2018.pdf>

Shugulí, K. (2018). *Detección de Factores de Riesgo Psicosocial de la Central Hidroeléctrica Manduriacu- CELEC EP*. Quito: repositorio UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. Recuperado el 20 de junio de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14120/1/T-UCE-0007-PIO39-2018.pdf>

Superintendencia del Riesgo de Trabajo. (2013). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Recuperado el 18 de AGOSTO de 2019, de file:///C:/Users/Family/Downloads/Estrategia_Argentina_SST.pdf

- Superintendencia del Riesgo de Trabajo. (2013). *Estrategia Argentina de salud y Seguridad en el Trabajo*. Argentina. Recuperado el 16 de 7 de 2019
- Trujillo , M. (11 de Febrero de 2019). *Estudio de riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana "María Auxiliadora"*. UNIVERSIDAD DE CUENCA, Cuenca. Obtenido de UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- Universidad Estatal de Milagro. (2019). *Universidad Estatal de Milagro*. (TICS) Recuperado el 2 de Agosto de 2019, de <http://www.unemi.edu.ec/index.php/valores-y-principios/>
- Universidad Estatal de Milagro. (2019). *Universidad Estatal de Milagro*. Milagro. Recuperado el 2 de Agosto de 2019, de <http://www.unemi.edu.ec/>
- Universidad Estatal de Milagro. (2019). REGLAMENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO. Milagro, Ecuador. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de <file:///C:/Users/Family/Downloads/REGLAMENTO-DE-LA-ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL-POR-PROCESOS-DE-LA-UNIVERSIDAD-ESTATAL-DE-MILAGRO.pdf>
- Urrego , P. (2016). *ENTORNO LABORAL SALUDABLE COMO INCENTIVO AL TALENTO HUMANO EN SALUD*. DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TALENTO HUMANO EN SALUD, Coordinación Grupo Ejercicio y Desempeño de Talento Humano en Salud. Obtenido de ESTRATEGIA INCENTIVOS-TAREAS DE TODOS.
- Yactayo , G. (2015). *APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL, EN LA MEJORA CONTINUA A LA PREVENCIÓN Y CONTROL EN UNA ORGANIZACIÓN*. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR

DE SAN MARCOS , Lima. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.

Yáñez , J. (30 de enero de 2019). *EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIEGOS PSICOSOCIALES PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD UTILIZANDO EL MÉTODO DE EVALUACIÓN FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL*. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, Quito. Obtenido de UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK:
<http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3242/1/PROYECTO%20TITULACION%20JUAN%20PABLO%20YANEZ%20UISEK%20METODO%20FPSICO%20Rev.pdf>

Zumba , L. (26 de Noviembre de 2018). Riesgos laborales, una amenaza que muta y se expande. *Diario el Expreso.ec*. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <https://www.expreso.ec/vivir/trabajo-riesgoslabroales-ecuador-preocupacion-XM2493330>

ANEXO

Tabla 13

Operalización de las Variables

TEMA	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INSTRUMENTOS	ESCALAS	DATOS SOCIODEMOGRAFICOS	
ESTUDIO COMPARATIVO DE LA EFECTIVIDAD DEL DIAGNÓSTICO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	Independiente	RIESGO PSICOSOCIAL	Son condiciones y situaciones presentes en el área laboral, como en la ejecución de la tarea, y en el desarrollo de su trabajo. Pueden influenciar de manera desfavorable o positiva afectando directamente a la salud del servidor. (Yáñez , 2019)	Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO 4.0 (INSHT, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de trabajo • Autonomía • Autonomía Temporal • Autonomía decisional • Carga de trabajo • Presiones de tiempos • Esfuerzo de atención • Cantidad y dificultad de la tarea • Demandas psicológicas • Exigencias Psicológicas • Exigencias emocionales • Variedad/contenido • Participación/Supervisión • Interés por el trabajador/Compensación • Desempeño de rol • Relaciones y apoyo social (INSHT, 2018) • Carga y Ritmo De Trabajo • Desarrollo de Competencias • Liderazgo y Recuperación • Margen de Acción y Control • Organización Del Trabajo • Soporte Y Apoyo • Acoso Discriminatorio • Acoso Laboral • Acoso Sexual • Adicción Al Trabajo • Condiciones Del Trabajo • Doble Presencia (Laboral- Familiar) • Estabilidad Laboral Y Emocional • Salud Auto Percibida (Ministerio del Trabajo, 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> • Genero • Departamento • Nivel de instrucción • Estado civil • N. de hijos • Autoidentificación étnica • Edad • Modalidad laboral • Años de antigüedad
	Dependiente	EFFECTIVIDAD DEL DIAGNÓSTICO	Es la administración técnica de aplicación de los instrumentos escogidos con el fin de obtener resultados confiables para la toma de decisiones más adecuadas para disminuir los riesgos psicosociales en los colaboradores en los espacios laborales (Ministerio del Trabajo, 2019).	Cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales MDT-Ecuador (Ministerio del Trabajo, 2018).		

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia **Fuente:** Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP



Tabla 14
Cronograma de Actividades

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO													
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO													
ESTUDIO COMPARATIVO DE LA EFECTIVIDAD DEL DIAGNÓSTICO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL".													
CRONOGRAMA DE TRABAJO AÑO 2019													
ITEMS	ACTIVIDAD	INICIO	FIN	JUNIO		JULIO				AGOSTO			
				S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1	APROBACION TEMA DE TESIS	6/18/2019	6/20/2019	■									
2	ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS	6/24/2019	6/25/2019		■								
3	TRAMITES DE AUTORIZACIÓN	6/24/2019	6/25/2019		■								
4	MARCO CONCEPTUAL DEL ESTUDIO	6/26/2019	6/29/2019		■								
5	MARCO METODOLÓGICO	6/30/2019	7/2/2019			■	■						
6	APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	7/3/2019	7/17/2019			■	■	■					
7	DIGITACIÓN DE DATOS	7/4/2019	7/22/2019			■	■	■	■				
8	ANÁLISIS Y CONSOLIDACIÓN DE DATOS	7/23/2019	7/25/2019						■				
9	RESULTADOS DEL ESTUDIO	7/26/2019	7/29/2019						■				
10	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	7/30/2019	8/2/2019						■	■			
11	BIBLIOGRAFÍA	8/3/2019	8/6/2019							■			
13	PRESENTACION Y SUSTENTACIÓN DEL ESTUDIO	8/10/2019	8/25/2019								■	■	■



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia
Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Milagro, 24 de junio de 2019

Señor

Ing. Fabricio Guevara Viejo, PhD.

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

En su despacho.-

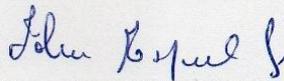
De nuestras consideraciones:

Reciba un saludo de Jomara Brigitte Santana Espinoza, C.I. N° 0931068266 y Sonia Raquel Vargas Véliz, C.I. N° 0913928818, estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho, de la carrera de Psicología, quienes nos encontramos en el proceso de titulación para la obtención del título de Psicóloga, bajo la supervisión de nuestra tutora Msc. Johana Verónica Espinel Guadalupe, con C.I. N° 0913610945, es por esto que solicitamos respetuosamente a Usted, nos conceda la autorización para llevar a cabo el estudio del Proyecto final de titulación que tiene como tema: "ESTUDIO COMPARATIVO DE DOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL APLICADOS A LOS SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LOSEP, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO".

Considerando que nuestra línea de investigación es Estudios Biopsicosociales de grupos vulnerables de la población (área organizacional) 2019, con fecha de entrega del trabajo de titulación en el cronograma del 10 al 25 de agosto del año en curso, se adjuntan dos instrumentos, los mismos que serán utilizados en la obtención de datos para el estudio comparativo científico, cabe recalcar que la información recogida recibirá un tratamiento absolutamente confidencial y con el deber de asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

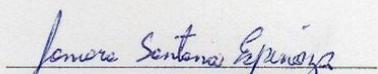
Contando con el apoyo del desarrollo de la investigación, le quedamos agradecidas enormemente su aprobación.

Atentamente,

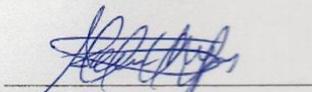


MSc. Johana Verónica Espinel Guadalupe
C.I. 0913610945

Alberio F.
24/06/19
11:41
9



Jomara Brigitte Santana Espinoza
C.I. 0931068266



Sonia Raquel Vargas Véliz
C.I. 0913928818

Adjunto: Cronograma de Gantt; Manejo ético de la Información; Presupuesto de estudio; e Instrumentos.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO
PROCESO TITULACIÓN PRIMER SEMESTRE 2019
(28/11/2018 - 30/09/2019)

ASPECTOS ÉTICOS DEL PROYECTO FINAL DE TITULACIÓN

“ESTUDIO COMPARATIVO DE DOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL APLICADOS A LOS SERVIDORES BAJO EL RÉGIMEN LOSEP, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO”

La Sra. Jomara Brigitte Santana Espinoza, C.I. N° 0931068266 y Sra. Sonia Raquel Vargas Véliz, C.I. N° 0913928818, estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho, de la carrera de Psicología, quienes se encuentran en el proceso de titulación para la obtención del título de Psicóloga, bajo la supervisión de la tutora Psc. Johana Verónica Espinel Guadalupe, Msc, con C.I. N° 0913610945, acuerdan el manejo de información confidencial, aceptando la responsabilidad por el desarrollo científico del estudio y se comprometen a entregar oportunamente los informes, cumpliendo todos los compromisos que se deriven del mismo.

Además realizando un trabajo de acuerdo con las políticas y procedimientos de la entidad quien concedió la autorización para el desarrollo del proyecto; todas las personas involucradas en esta propuesta aceptamos libremente participar en dicho estudio, cumpliendo la legislación y otras normas reguladoras vigentes pertinentes al mismo en materia de ética, utilizando apropiadamente los conocimientos derivados de la investigación.

MSc. Johana Verónica Espinel Guadalupe
C.I. 0913610945

Jomara Brigitte Santana Espinoza
C.I. 0931068266

Sonia Raquel Vargas Véliz
C.I. 0913928818

Anexo 1 Coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach para cada uno de los elementos MDT

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	179,86	795,701	,359	.	,964
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.	179,99	789,544	,444	.	,963
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	180,50	791,196	,321	.	,964
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.	180,42	791,978	,339	.	,964
Considerando que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.	179,40	802,109	,267	.	,964
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.	179,81	791,657	,406	.	,963
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.	180,92	783,227	,465	.	,963
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.	180,00	784,922	,553	.	,963
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	180,66	772,136	,642	.	,963
Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	180,15	770,050	,705	.	,962
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	180,07	772,129	,732	.	,962
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	180,29	772,073	,657	.	,963
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	180,31	771,417	,682	.	,963
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	180,19	772,787	,663	.	,963
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	180,46	772,539	,613	.	,963
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	179,98	778,816	,591	.	,963
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	180,20	774,505	,683	.	,963
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	180,09	774,963	,665	.	,963
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	180,10	775,646	,703	.	,963
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	180,27	779,243	,584	.	,963
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	180,00	779,022	,604	.	,963
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	180,25	773,168	,713	.	,962
Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	179,94	775,630	,723	.	,963
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	179,51	791,840	,499	.	,963
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	180,34	782,469	,459	.	,963

En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	180,24	778,493	,597	.	,963
En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	180,46	778,394	,590	.	,963
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	179,81	777,298	,645	.	,963
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	180,15	781,987	,544	.	,963
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	180,16	771,513	,768	.	,962
En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	179,91	785,541	,545	.	,963
En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	179,87	783,882	,571	.	,963
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	180,04	776,131	,729	.	,963
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	180,09	780,730	,497	.	,963
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	180,06	780,008	,561	.	,963
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	179,74	788,127	,503	.	,963
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	179,99	772,461	,766	.	,962
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	179,88	774,925	,706	.	,963
En mi trabajo me siento aceptado y valorado	179,98	771,850	,775	.	,962
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	179,89	785,743	,487	.	,963
Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	180,11	775,288	,626	.	,963
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	179,96	781,193	,590	.	,963
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	179,54	791,272	,453	.	,963
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	179,99	775,833	,676	.	,963
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	179,87	787,645	,477	.	,963
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	179,64	798,155	,288	.	,964
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	180,06	781,408	,534	.	,963
Mi trabajo está libre de acoso sexual	179,44	794,981	,420	.	,963
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	180,09	776,459	,629	.	,963
Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	180,31	776,037	,620	.	,963
Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	179,46	803,194	,215	.	,964
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	179,31	801,328	,362	.	,964
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	179,46	794,539	,432	.	,963
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	180,07	776,307	,728	.	,963
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	180,18	790,794	,319	.	,964
En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	179,90	794,072	,278	.	,964
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	179,97	791,527	,356	.	,964
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	179,72	795,270	,367	.	,964

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Trabajas los sábados?	227,84	289,973	,200	.	,764
¿Trabajas los domingos y festivos?	227,48	291,549	,189	.	,764
¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	227,93	288,697	,298	.	,762
¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?	228,16	289,923	,232	.	,763
¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	228,84	300,582	-,108	.	,773
¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?	228,63	296,596	,000	.	,770
¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?	228,45	290,249	,172	.	,765
Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?	228,12	292,057	,161	.	,765
¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	228,51	286,778	,299	.	,761
¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?	228,58	280,351	,491	.	,755
¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?	228,73	284,293	,401	.	,758
¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, ¿objetos personales...)?	228,49	284,661	,347	.	,759
¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?	228,75	284,306	,378	.	,759
¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?	228,44	286,832	,285	.	,761
¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?	228,99	286,310	,303	.	,761
¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?	228,37	282,327	,454	.	,757
¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?	227,67	286,361	,299	.	,761
Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales	228,45	287,161	,293	.	,761
Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar	228,59	283,541	,414	.	,758
Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	228,30	283,391	,401	.	,758
Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	227,91	288,606	,297	.	,762

Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores	227,55	293,407	,202	.	,765
Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados	227,38	290,973	,315	.	,763
Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo	227,86	284,577	,403	.	,759
¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo	228,07	297,118	,012	.	,768
¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo	228,12	298,342	-,049	.	,769
¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo	227,97	298,069	-,036	.	,769
¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado	227,96	300,074	-,144	.	,770
¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación	228,61	302,286	-,201	.	,772
¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción	228,80	299,368	-,084	.	,771
¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción	228,77	301,712	-,168	.	,772
¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado	228,43	302,059	-,192	.	,772
Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	228,82	289,739	,315	.	,762
Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	228,78	289,179	,324	.	,762
Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas	228,88	291,811	,215	.	,764
Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas	229,06	289,896	,283	.	,762
Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo	228,88	289,991	,265	.	,763
Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	228,86	287,384	,368	.	,760

Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	227,84	300,418	-,120	.	,771
. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	227,67	298,036	-,035	.	,769
Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	227,47	297,876	-,029	.	,769
Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	227,85	296,078	,029	.	,768
Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	227,99	295,398	,043	.	,768
Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores	228,66	285,923	,268	.	,762
Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros	228,97	287,514	,264	.	,762
Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados	228,35	280,172	,378	.	,757
Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa	228,15	290,059	,202	.	,764
¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?	229,74	294,288	,186	.	,765
Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales	228,70	296,900	-,025	.	,773
Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física	227,10	298,702	-,065	.	,769
Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	227,81	302,366	-,145	.	,776
Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual	227,05	299,711	-,130	.	,769
Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores	228,35	296,731	,025	.	,768
¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?	227,20	300,280	-,157	.	,770
A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?	228,44	297,955	-,039	.	,771
En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	229,51	289,152	,266	.	,762
¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?	228,81	290,012	,172	.	,765

¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?	228,71	291,435	,134	.	,766
¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	228,74	288,788	,225	.	,763
En general, la cantidad de trabajo que tienes es	228,58	295,719	,070	.	,767
¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?	228,73	288,972	,286	.	,762
El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?	227,65	297,049	,006	.	,768
En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	227,80	297,789	-,024	.	,768
En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?	228,34	293,618	,116	.	,766
En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	228,07	296,872	,001	.	,769
¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	227,99	294,895	,077	.	,767
En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos	228,90	286,534	,338	.	,760
En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones	228,91	289,102	,268	.	,762
En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas	229,04	282,308	,514	.	,756
En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria	229,59	290,946	,304	.	,763
En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo	229,40	286,755	,398	.	,760
En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)	229,02	288,280	,243	.	,763
En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos	227,79	297,652	-,031	.	,771
En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados	227,13	289,364	,188	.	,764
En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo	227,70	297,473	-,021	.	,770
En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)	227,70	293,099	,071	.	,769
Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?	227,75	298,539	-,054	.	,770
Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):	227,85	294,152	,074	.	,767
El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:	228,59	290,968	,276	.	,763
En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:	229,48	289,865	,309	.	,762
¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?	228,26	301,387	-,194	.	,771
En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores	228,49	284,088	,342	.	,759
En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo	228,66	282,716	,409	.	,758

. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)	228,44	288,330	,186	.	,764
. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades	229,15	288,113	,253	.	,762
¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (¿promoción, plan de carrera, etc.?)	228,49	284,088	,342	.	,759
¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?	228,60	287,973	,231	.	,763
En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es	228,67	292,854	,130	.	,766
Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?	228,52	292,017	,161	.	,765

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Coefficientes de fiabilidad alfa de Cronbach para cada uno de los elementos del Cuestionario MDT-ECUADOR

GUIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE INTERVENCIÓN PARA FACTORES DESFAVORABLES				
ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL POR DIRECCIONES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO				
OBJETIVO DE DESARROLLO		OBJETIVO DE PROYECTO		
<p>Generar sentido de pertenencia en la ejecución del plan de intervención en los colaboradores con la participación de diferentes actividades a fin de desarrollar competencias en los mismos.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar las estrategias en base a las dimensiones críticas para reducir, minimizar y eliminar los riesgos psicosociales de la institución. ✓ Emplear las estrategias en la organización para que sean un nexo en cuanto a la capacitación, aprendizaje y crecimiento de todos los colaboradores a nivel institucional y personal. ✓ Mejorar y solucionar puntos débiles de las direcciones departamentales de trabajo y así aumentar la satisfacción y rendimiento de los colaboradores. ✓ Proporcionar a la organización una herramienta de ayuda para la reducción de los riesgos sicosociales existentes. 		<p>Mitigar los niveles de riesgo psicosociales entre medio y alto, en la ejecución del plan de intervención con los servidores bajo el régimen LOSEP de la Universidad Estatal de Milagro participando en diferentes actividades, con el fin de mejorar los espacios laborales.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecutar las estrategias de riesgos psicosociales planificadas por el grupo multidisciplinario de la institución. ✓ Aplicar las estrategias de potencializar las competencias como nexo a nivel institucional y personal. ✓ Desarrollar la satisfacción y rendimiento de los colaboradores dentro de sus diferentes espacios laborales. ✓ Aplicar la herramienta elaborada para la reducción de los riesgos psicosociales existentes. 		
Indicadores		Indicadores		
El indicador de nivel medio y alto, luego de la intervención permitirá mitigar los resultados de riesgo psicosocial a nivel bajo convirtiendo en favorable.		Número de actividades del plan de intervención planificadas VS actividades con la colaboración activa de los involucrados.		
Pasos básicos de ejecución del Plan de intervención				
Difusión del objetivo y el propósito del plan de intervención, retroalimentación de actividades a realizar y monitoreo y seguimiento de las actividades ejecutadas.				
Descripción	Fuentes de verificación	Insumos	Precondiciones	Resultados esperados
La aplicación de las medidas de seguridad y prevención en los riesgos medios, deben ser continua y conforme a la necesidad específica identificada, con el fin de mitigar el riesgo a mediano plazo sin permitir que genere efectos nocivos para la salud.	Resultados de evaluación de riesgos Psicosociales	Unidad administrativa de talento humano (UATH)	Apertura de la institución para implementar este plan.	Colaboradores con sentido de pertenencia en la institución.

Sin embargo, el riesgo alto su intervención es inmediata por ser la peligrosidad que representa los efectos nocivos en la salud del colaborador por lo tanto se debe aplicar las medidas de seguridad y prevención evitando el incremento a la probabilidad y frecuencia.	MDT-Ecuador y FPSICO 4.0			Desarrollo de actividades de manera satisfactoria en el área laboral.
---	--------------------------	--	--	---

ACTIVIDADES

<p>ACTIVIDAD 1:</p> <p>El área se deberá involucrar a los profesionales competentes para realizar como equipo multidisciplinario con el fin de realizar una investigación exhaustiva para determinar, el proceso de intervención efectivo, con la ayuda de proyectos relacionados para el cumplimiento de metas en la institución, involucrando a las autoridades y respectivo líderes, con el fin de transformar los equipos de trabajo con estrategia para desarrollo de los proyectos que generen sentido de pertenencia y cambios sustanciales en sus actividades cotidianas asignar responsables; hitos de entrega, reuniones de seguimiento y acompañamiento.</p> <p>Dimensión: ritmo de trabajo:</p> <p>Actividad de trabajo: aumentar bahías de trabajo; definir política de permisos; crear una política de contratación en base al puesto de trabajo; reinducción de los colaboradores para establecer deberes y derechos dentro de la organización; rotación interna; planificación de pedidos; comunicación eficiente; adecuado manejo de la información; empoderamiento; relaciones interpersonales; plan social; mejorar el compromiso de los colaboradores.</p> <p>✓ Estrategia: mejorar los espacios de trabajo y flujo de procesos; disminuir el ausentismo del personal en cuanto a motivos personales; Incentivar al trabajo con particularidades estratégicas; estimular la autonomía a los colaboradores a través de la designación de roles diferentes; generar nuevos aprendizajes por parte del proceso productivo al trabajador; ayudar al colaborador a reducir la tensión del ritmo de trabajo a través de ejercicios de relajación; disminuir el estrés y la tensión de los colaboradores del proceso productivo; implantar canales de participación empresarial tales como buzones de sugerencias y reuniones de trabajo; organizar capacitaciones sobre temas puntuales que sirvan para el fortalecimiento empresarial como valores, manejo de comunicación eficiente, liderazgo y temas afines; crear boletines y murales</p>	<p>ACTIVIDAD 2:</p> <p>Conformación de equipos eficientes en cada área identificada con riesgo medio y alto por los profesionales involucrados como son medico ocupacional, psicólogo, trabajo social, especialista en salud ocupacional y el Comité de Seguridad e Higiene Laboral UNEMI, quienes deberán implementar herramientas, como por ejemplo: la creación de un buzón digital de sugerencias y denuncias, que permitan alcanzar los objetivos de efectividad del plan de intervención, para la ejecución de las actividades programadas en el mismo, generando espacios y momentos de colaboración en beneficio del colaborador y de la institución, con el fin de que sean partícipes directos.</p> <p>Fuente De Verificación: registro verificable, actas de reunión, informes de seguimiento y monitorear en el desarrollo del plan de intervención con las convocatoria de asistencias a las reuniones planificadas por el equipo multidisciplinario de profesionales inmersos en dicho plan, además evidenciar el desarrollo de las actividades planificadas y los reportes de las sugerencias y denuncias de los colaboradores con el fin de tomar medidas correctivas las cuales se deberán ejecutar en las fechas establecidas por los profesionales involucrados.</p> <p>Registro verificable: Aplicación de estrategias elaboradas para la</p>
--	--

<p>informativos en los cuales expongan de manera clara y concisa la información de trabajo, capacitaciones y recordatorios a los colaboradores para de esta manera la información no presente ningún filtro y sea de manera directa; socializar de manera continua a los colaboradores sobre los objetivos, actividades esenciales/funciones, conocimientos y destrezas/habilidades de cada uno de sus puestos de trabajo; incentivar a los trabajadores a que creen planes de trabajo en torno a su área, además que exista una organización y planificación de tareas con sus responsables; planificar reuniones de trabajo referentes al área correspondiente para así solucionar puntos débiles; crear un plan social empresarial que ayude a levantar información sobre la realidad socioeconómica de cada colaborador; socializar el plan social en donde se especifiquen actividades recreativas; tales como mañanas deportivas, paseos de integración y agasajos; crear reuniones de compañeros en donde se compartan ideas, puntos de vista, en relación al trabajo para de esta manera consensuar los puntos negativos y de esta manera mejorarlos; reconocer el trabajo de cada colaborador por medio de incentivos, empleados del mes, con el fin de crear un vínculo entre los mandos altos, medios y bajos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable: Equipo multidisciplinario: Talento Humano; Trabajo Social; Psicología; Comité de Seguridad e Higiene Laboral UNEMI; Seguridad y Salud Ocupacional; Médico Ocupacional. ✓ Tiempo: estimado por el equipo multidisciplinario y aprobaciones de las autoridades. ✓ Participación: Seguridad y Salud Ocupacional; Miembros del Comité Seguridad e Higiene Laboral UNEMI; Dirección departamentales. ✓ Recursos: Propios de la Institución. 	<p>Institución y así minimizar la exposición al riesgo psicosocial. Seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales. Actividades y acciones de mejora a tomar. Registro de actividades.</p> <p>Monitorear:</p> <p>Seguimiento de la estrategia aplicada, para el desarrollo de competencias de los colaboradores en las diferentes planeaciones y creaciones de equipos eficientes en cada área identificada, con riesgo medio y alto, cumpliendo tiempo y actividades establecidas en el cronograma del plan de intervención, con la finalidad de que se analice los resultados evidenciados en la evaluación de desempeño al final del año.</p>
--	--

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Reunión de Tutoría 1



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Evaluación realizada de los Riesgos Psico 1



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

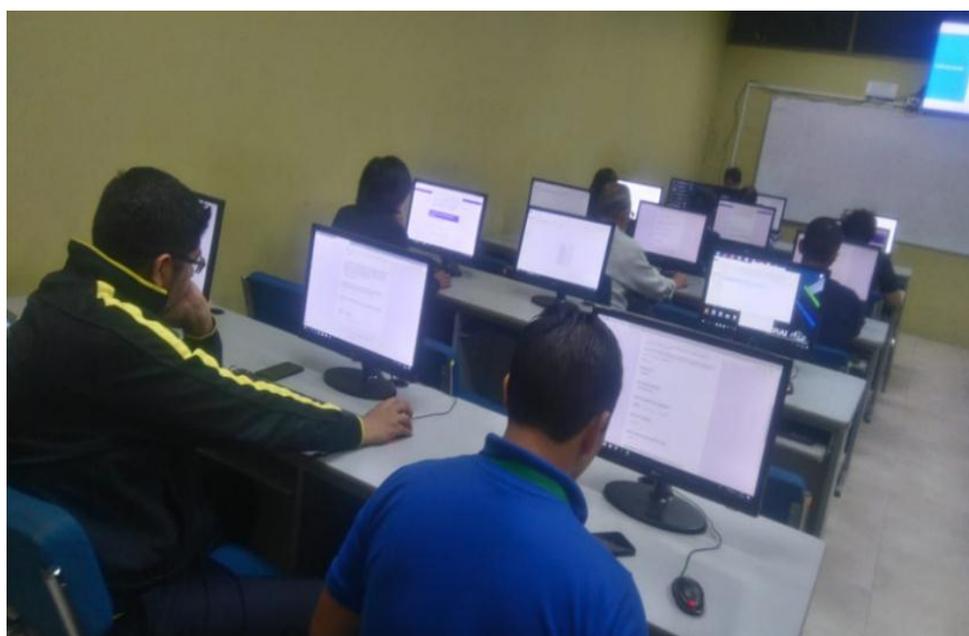
Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP Evaluación realizada de los Riesgos Psico 2



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Evaluación realizada de los Riesgos Psico 3



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Evaluación realizada de los Riesgos Psico 4

Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Indicaciones para el Desarrollo 1

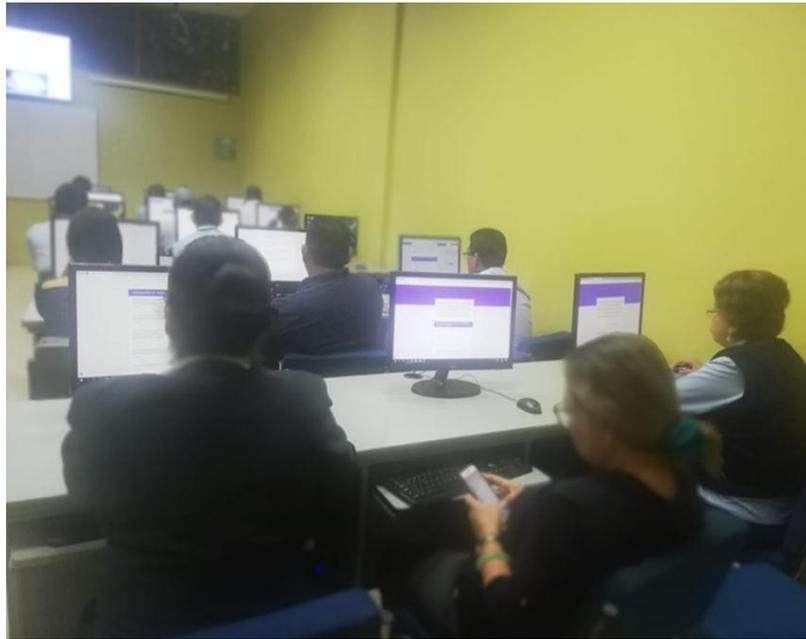


Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Desarrollo del Cuestionario 1





Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Entrega de Suvenir a los presentes 1



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Entrega de Suvenir a los presentes 2



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Coffe Break Brindado a los presentes 1



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP

Coffe Break Brindado a los presentes 2



Elaborado por: Santana Jomara y Vargas Sonia

Fuente: Encuesta realizada a los Servidores bajo LOSEP



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORABLES

Fecha:.....

CUESTIONARIO NRO:.....

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES			
ID	Ítem		
A	Estado civil:	Soltero <input type="checkbox"/>	Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Unión libre <input type="checkbox"/>
B	Provincia/Ciudad		
C	Departamento de trabajo:		
D	Área de Trabajo:		
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno	Técnico / Tecnológico
		Educación básica	Tercer nivel
		Educación media	Cuarto nivel
		Bachillerato	Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años	11-20 años
		3-10 años	Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años	44-52 años
		25-34 años	Igual o superior a 53 años
		35-43 años	
H	Auto-identificación étnica:	Indígena	Afro -ecuatoriano:
		Mestizo/a:	Blanco/a:
		Montubio/a:	Otro:
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:	Femenino:
J	Modalidad laboral	Nombramiento	Contrato
K	Números de hijos:	Mujeres: <input type="checkbox"/>	Hombres: <input type="checkbox"/>

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialme nte de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuer do (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialme nte de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuer do (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

LIDERAZGO		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialmen te de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	x			
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialme nte de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialmen te de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

RECUPERACIÓN		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialmen te de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				

50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
59	



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
FPSICO

Fecha:..... CUESTIONARIO NRO:.....

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES			
ID	Ítem		
A	Estado civil:	Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Unión libre <input type="checkbox"/>	
B	Provincia/Ciudad		
C	Departamento de trabajo:		
D	Área de Trabajo:		
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno	Técnico / Tecnológico
		Educación básica	Tercer nivel
		Educación media	Cuarto nivel
		Bachillerato	Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años	11-20 años
		3-10 años	Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años	44-52 años
		25-34 años	Igual o superior a 53 años
		35-43 años	
H	Auto-identificación étnica:	Indígena	Afro -ecuatoriano:
		Mestizo/a:	Blanco/a:
		Montubio/a:	Otro:
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:	Femenino:
J	Modalidad laboral	Nombramiento	Contrato
K	Números de hijos:	Mujeres: <input type="checkbox"/>	Hombres: <input type="checkbox"/>

NR	Ítem	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
1	¿Trabajas los sábados?				
2	¿Trabajas los domingos y festivos?				
3	¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?				
4	¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?				
5	¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?				
6	¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?				
7	¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?				
8	Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?				
9	¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?				

NR	Ítem	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
10	¿Puedes tomar decisiones relativas a: Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)				
	La distribución de tareas a lo largo de tu jornada				
	La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)				
	Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)				
	La cantidad de trabajo que tienes que realizar.				
	La calidad del trabajo que realizas				
	La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo				
	La distribución de los turnos rotativos				

No trabajo en turnos rotativos				
--------------------------------	--	--	--	--

NR	Ítem	Ninguna participación (4)	Sólo recibo información (3)	Se me consulta (2)	Puedo decidir (1)
11	Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:				
	Introducción de cambios en los equipos y materiales				
	Introducción de cambios en la manera de trabajar				
	Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios				
	Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo				
	Cambios en la dirección o entre tus superiores				
	Contratación o incorporación de nuevos empleados				
	Elaboración de las normas de trabajo				

NR	Ítem	Excesiva (4)	Adecuada (3)	Insuficiente (2)	No interviene (1)
12	¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?				
	El método para realizar el trabajo				
	La planificación del trabajo				
	El ritmo de trabajo				
	La calidad del trabajo realizado				

NR	Ítem	Es adecuada (3)	Insuficiente (2)	No hay información (1)
13	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?			
	Las posibilidades de formación			
	Las posibilidades de promoción			
	Los requisitos para ocupar plazas de promoción			
	La situación de la empresa en el mercado			

NR	Ítem	Nada clara (4)	Poco clara (3)	Clara (2)	Muy clara (1)
14	Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?				
	Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)				
	Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)				
	La cantidad de trabajo que se espera que hagas				
	La calidad de trabajo que se espera que hagas				
	El tiempo asignado para realizar el trabajo				
	La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)				

NR	Ítem	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
15	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo				
	Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales				
	Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos				
	Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...				
	Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)				
	Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores				

NR	Ítem	No tengo, no hay otras personas (5)	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
16	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: Tus jefes					
	Tus compañeros					
	Tus subordinados					
	Otras personas que trabajan en la empresa					

NR	Ítem	No tengo compañeros (4)	Malas (3)	Regulares (2)	Buenas (1)
17	¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?				

NR	Ítem	No existen (4)	Constantemente (3)	Con frecuencia (2)	Raras Veces (1)
18	Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: Los conflictos interpersonales				
	Las situaciones de violencia física				
	Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)				
	Las situaciones de acoso sexual				

NR	Ítem	No lo sé (4)	Tiene establecido o un procedimiento formal de actuación (3)	Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema (2)	Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema (1)
19	Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:				

NR	Ítem	Nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
20	En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)				

NR	Ítem	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
21	¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)				

NR	Ítem	Muy baja (4)	Baja (3)	Media (2)	muy alta (1)
22	En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?				

NR	Ítem	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
23	El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:				
24	La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?				
25	¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?				

N R	Ítem	Muy escasa (5)	Escasa (4)	Adecuada (3)	Elevada (2)	Excesiva (1)
26	En general, la cantidad de trabajo que tienes es:					

NR	Ítem	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
27	¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?				
28	El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?				
29	¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?				
30	En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista				
31	En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?				
32	¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?				
33	En qué medida tu trabajo requiere: Aprender cosas o métodos nuevos				
	Adaptarse a nuevas situaciones				
	Tomar iniciativas				
	Tener buena memoria				
	Ser creativo				
	Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)				

N R	Ítem	No tengo, no trato (5)	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
34	En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?					
	Tus superiores jerárquicos					
	Tus subordinados					
	Tus compañeros de trabajo					
	Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)					

NR	Ítem	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
35	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?				
36	Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):				

NR	Ítem	Mucho (4)	Bastante (3)	A veces (2)	No (1)
37	El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:				

NR	Ítem	Nada (4)	Poco (3)	Bastante (2)	Mucho (1)
38	En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:				

NR	Ítem	No lo sé (4)	Es muy importante (3)	Es importante (2)	No es muy importante (1)
39	¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?				

N R	Ítem	No tengo, no trato (5)	Nunca o casi nunca (4)	A veces (3)	A menudo (2)	Siempre o casi siempre (1)
40	En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?					
	Tus superiores					
	Tus compañeros de trabajo					
	El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)					
	Tu familia y tus amistades					

NR	Ítem	No existe posibilidad de desarrollo profesional (4)	Insuficientemente (3)	Regular (2)	Adecuadamente (1)
41	¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?				

NR	Ítem	Totalmente insuficiente (4)	Insuficiente en algunos casos (3)	Suficiente (2)	Muy adecuada (1)
42	¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?				
43	En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:				

NR	Ítem	Muy insatisfecho (4)	Insatisfecho (3)	Satisfecho (2)	Muy satisfecho (1)
44	Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?				

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
45					