



Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía, Letras
y Ciencias de la Educación

Carrera de Psicología Organizacional

**DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGOS
PSICOSOCIALES AL PERSONAL DE LA
EMPRESA TECNICENTRO DEL AUSTRO
S.A. TEDASA EN LA CIUDAD DE CUENCA**

Tesis previa a la obtención del Título de Psicólogo Organizacional.

Autoras:

Carolina Gonzalez Cabrera.; Adriana Vélez Nieto.

Director:

Ing. César Palacios Rivera

Cuenca - Ecuador

2019

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a mi amada hija Paz, la cual es la luz de mis ojos; a mi esposo Pablo, que siempre me ha apoyado y acompañado en las buenas y en las malas; a mis hermanos Carlos y Karen que siempre me han sacado una sonrisa hasta en los peores momentos; y sobre todo a mis padres, Javier y Mónica, quienes se han esmerado por hacer de mí una mejor persona a través de sus enseñanzas y valores.

Carolina

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis se lo dedico a mis padres Juan Pablo y Marina, pilares fundamentales en mi vida. Sin su apoyo y amor incondicional jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora. A mis abuelos Alfonso y Celia por su amor y comprensión permanente. A mi hermano Juan por sus palabras de aliento para seguir adelante. A mi familia en general, a mi enamorado Rolando y a mi amigo Julio por creer en mí y apoyarme hasta el último momento de esta hermosa carrera.

Adriana

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo va dirigido con una expresión de gratitud al Ing. Cesar Palacios, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento y enseñanza permitió el desarrollo de esta investigación. A nuestra profesora Caroline Ávila, que fue la que nos guio en este camino con su vasta experiencia y paciencia. Y agradecemos a todos los docentes de la Escuela de Psicología Organizacional de la Universidad del Azuay por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

Adriana y Carolina

RESUMEN

Los riesgos psicosociales han cobrado gran relevancia actualmente, ya que las leyes de cada Estado se tornan más exigentes con las organizaciones, a fin de garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores. Por este motivo, se aplicó el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales a la empresa Tedasa, donde se descubrió que existe un alto índice en riesgo bajo, destacando el liderazgo y la organización del trabajo. Sin embargo, otras dimensiones poseen un porcentaje representativo de riesgo medio, tal como la doble presencia (laboral - familiar), que afecta más a los hombres y al área operativa; mientras que, los colaboradores del área administrativa y las mujeres puntúan mayormente en la adicción al trabajo. Entre tanto, el acoso laboral lideró en todos los análisis dentro del nivel de riesgo alto. Por lo tanto, se creó un plan de intervención de carácter correctivo/preventivo como medida para contrarrestar dicha situación.

Palabras clave: área de trabajo, género, plan de intervención, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

Psychosocial risks have become very important nowadays because the laws of each State become more demanding with organizations to guarantee the physical and mental well-being of workers. For this reason, the Questionnaire for Psychosocial Assessment in Workspaces was applied to Tedasa. It was discovered that there is a high index at low risk, highlighting leadership and work organization. However, other dimensions have a representative percentage of average risk such as the double presence (work - family), which affects mainly men and the operational area. Workers in the administrative area and women have high scores on work addiction. Workplace harassment led in all analyzes within the high risk level. Therefore, a corrective and preventive intervention plan was created as a measure to counteract this situation.

Keywords: work area, gender, intervention plan, psychosocial risks.



Magali Ortega
DAD DEL
AY
omas



Translated by
Ing. Paúl Arpi

ÍNDICE

Índice de contenido

1. Capítulo 1: Análisis de riesgos psicosociales en ambientes laborales	1
1.1 Riesgos psicosociales y evolución histórica del trabajo	3
1.2 El papel del psicólogo organizacional frente a los riesgos psicosociales	3
1.3 Normativa legal para enfrentar los riesgos psicosociales	4
1.4 Instrumentos para evaluar riesgos psicosociales	6
1.4.1 Variables de los cuestionarios para evaluar riesgos psicosociales	7
1.5 Género y riesgos psicosociales	9
2. Capítulo 2: Metodología	10
2.1 Muestra	10
2.2 Instrumento	11
2.3 Procedimiento	14
3. Capítulo 3: Análisis de resultados	17
3.1 Análisis estadístico general	17
3.2 Incidencia de riesgos psicosociales según el área de trabajo	19
3.2.1 Riesgo psicosocial en el área administrativa	19
3.2.2 Riesgo psicosocial en el área operativa	19
3.3 Incidencia de riesgos psicosociales acorde al género	21
3.3.1 Riesgo psicosocial en hombres	21
3.3.2 Riesgo psicosocial en mujeres	25
Discusión	26
Conclusiones	31
Recomendaciones	33
Bibliografía	34
Anexos	37

Índice de tablas y figuras

Tablas

Tabla 1. Escala Likert del cuestionario	12
Tabla 2. Variables del cuestionario de evaluación psicosocial	13
Tabla 3. Programa de prevención de riesgos psicosociales para la empresa Tedasa S.A.	29

Figuras

Figura 1. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	17
Figura 2. Evaluación de riesgo psicosocial general	18
Figura 3. Evaluación de riesgo psicosocial en el área administrativa	20
Figura 4. Evaluación de riesgo psicosocial en el área operativa	22
Figura 5. Evaluación de riesgo psicosocial en hombres	23
Figura 6. Evaluación de riesgo psicosocial en mujeres	24

Índice de anexos

Anexo 1. Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales	37
Anexo 2. Cuestionarios de evaluación psicosocial en espacios laborales aplicados	41

CAPÍTULO 1

1. ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN AMBIENTES LABORALES

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (2013), OIT, define a los riesgos psicosociales como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se ven sometidos. Se puede entender mejor la palabra psicosociales si se descompone: *psico* porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; *social* porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). Por ende, su incidencia puede afectar gravemente a la salud mental y física con consecuencias para las dos partes, tanto servidor como organización.

De esta manera, las consecuencias por la presencia de los riesgos psicosociales dentro del ambiente laboral pueden desembocar en una serie de infortunios, tales como: ausentismo por enfermedad general, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que a su vez altera la productividad, la prestación de servicios y su calidad; además de generar altos costos y vulnerabilidad en la calidad de vida de los trabajadores perjudicando tanto a la organización como a los empleados (Teheran, 2015).

Asimismo, dentro de este tema es necesario tener en cuenta la intervención de una amplia gama de sucesos a lo largo del tiempo, tales como la globalización, el desarrollo tecnológico, la modernización, cambios político-legales, en fin, una serie de cambios socio históricos que han transformado la visión que se tiene actualmente del trabajo.

Por ello, Moreno (2014) recalca que han aparecido los llamados riesgos psicosociales emergentes, propios de nuestra época actual de economía de servicios, de globalización y de recesión económica. En su investigación, basándose en información de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, ha llegado a reducir dichos riesgos emergentes en un grupo de cuatro tendencias surgidas de la organización actual del mercado del trabajo que serán descritas a continuación.

Primeramente, según el autor la más importante, la *inseguridad laboral*, pues genera situaciones de temor, ansiedad, miedo e incertidumbre por la pérdida o deterioro de su trabajo. Segundo, el *conflicto trabajo-familia* por la incapacidad a la que se ve sometida la persona por no atender debidamente a su hogar y peor aún si hay hijos de por medio. El tercero nos habla del *trabajo emocional*, pues muchas veces se tiene que demostrar una actitud positiva inhibiendo las emociones negativas que realmente se experimenta. Y, por último, la *intensificación y flexibilidad de la tarea* han llevado a crear empresas flexibles con tareas, trabajos y trabajadores flexibles de todo tipo.

Así pues, Miguélez (2010) opina que en consecuencia de la utilización flexible en lo que respecta a la contratación, tiempo de trabajo y condiciones de trabajo, se llega a la des-contratación temporal o definitiva cuando convenga. Es decir, los trabajadores desarrollan una incertidumbre contractual respecto a su posición dentro de la empresa, pues el miedo al desempleo impera en sus mentes. Lo que indica que tanto la inseguridad laboral, así como la flexibilidad dentro de la organización van de la mano ya que sobresalen de las demás y generan estados negativos similares en los trabajadores.

Ahora bien, mientras que algunos de los riesgos físicos se reducen, por procesos de estandarización global, aumentan los de carácter psíquico debido a que la actividad laboral sufre una transición de lo meramente físico a lo intelectual o mental, destacando la gestión de la información, la gestión del conocimiento, la solución de problemas, entre otros, que actualmente en muchas organizaciones son la meta central de la actividad productiva (Garrido, Uribe y Blanch, 2011). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden provocar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia (Teheran, 2015).

De esta manera, dichos autores sostienen que, si bien existe un atentado para la integridad de la persona, el mayor daño radica en la parte mental, pues enfermedades como el estrés, burnout, depresión, etc., son de índole cognitiva que conllevan la manifestación de una serie de síntomas afectando, de igual forma, la salud física del trabajador.

1.1 Riesgos psicosociales y evolución histórica del trabajo

Para Moreno (2014) los riesgos laborales psicosociales son riesgos relativamente recientes. Durante mucho tiempo, y aún ahora, los riesgos físicos, de seguridad e higiene, han sido primarios y han captado toda la atención de la salud laboral. Los accidentes graves y mortales, y las enfermedades profesionales tienen indudablemente un peso crítico en la salud laboral y en el seguimiento de la salud en el trabajo. Los riesgos laborales psicosociales no han aparecido para disminuir su importancia, sino para hacer evidente que no son los únicos riesgos y que hay otros, a veces sutiles, siempre insidiosos, que pueden también amenazar la salud del trabajador, y a veces de forma grave y preocupante.

Sin embargo, Rodríguez (2009) opina que el tema no es tan novedoso, por el contrario, mientras ha existido el trabajo los riesgos han estado presentes, solo que desapercibidos o ignorados. Es recientemente que se ha dirigido la mirada hacia el estudio de estos factores, que indudablemente han prevalecido a lo largo de la historia del trabajo. Ahora que se está ante la presencia de nuevos tiempos en los cuales se ha avanzado mucho en materia de prevención y protección de la salud de los trabajadores, es que se toman en cuenta a nivel mundial para múltiples estudios.

En cualquiera de los casos, el análisis y la medición de la presencia de los riesgos psicosociales ha cobrado gran relevancia de acuerdo en cómo se va conociendo el impacto de la globalización en el mercado laboral y, por ende, en cómo afecta a la calidad de vida de los trabajadores.

1.2 El papel del psicólogo organizacional frente a los riesgos psicosociales

Como bien se mencionó anteriormente, las organizaciones, para poder sobrevivir y prosperar en un contexto tan dinámico, donde los cambios económicos y sociales son continuos e incluso, donde la crisis económica está presente en muchos países, necesitan tener empleados motivados y sanos, tanto física como psicológicamente; para conseguirlo, las políticas de recursos humanos deben ser consecuentes de estos valores y con dicho contexto tan complejo (Gómez, Hernández y Méndez, 2014). Aquí entra en juego el papel del psicólogo organizacional, pues es el encargado de esta área y como

tal, posee un alto grado de responsabilidad para con el personal, pues en sus hombros recae velar por el bienestar de la organización con el objetivo de generar calidad de vida en los trabajadores y asegurar que exista un entorno laboral saludable.

Garrido, et al (2011) subraya que la calidad de vida laboral se produce por condiciones objetivas –económicas, seguridad, salario-, así como subjetivas –la propia experiencia laboral. Esta idea es apoyada por Astudillo (2014, p.2):

“El trabajo comparte diversos elementos con el mundo subjetivo de la persona y ayuda a constituir una identidad en el trabajador, completa diversos aspectos de la vida de una persona, produce sentido de pertenencia, de bienestar, identidad, estatus social e ingresos económicos. Sin embargo, puede producir sentido de aislamiento, malestar, desagrado, accidentes, enfermedades incluso la muerte en algunos casos”.

Por ello, se enfatiza la necesidad de crear un entorno laboral saludable, entendiéndose que no es aquel que únicamente tiene ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que alienten la salud de los trabajadores (Gutiérrez y Vilorio, 2014); así que, planteamientos como la calidad de vida, responsabilidad social corporativa y la acción social de las empresas es lo que ha permitido hablar de organizaciones saludables que cumplen sus objetivos comerciales y económicos, además de facilitar el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores (Moreno, 2011).

1.3 Normativa legal para enfrentar los riesgos psicosociales

Dentro del aspecto legal para esta temática, se tiene como aspecto fundamental velar por el cumplimiento de los derechos de los empleados dentro de las organizaciones, para ello, Gil-Monte (2012, p.241) indica lo siguiente:

“Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este motivo, la salud laboral debería ser materia de salud pública para los gobiernos”.

Igualmente, la autora Teheran (2015) recalca la importancia de los riesgos psicosociales, pues su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores, ha obligado a elaborar una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema.

Así pues, desde organizaciones internacionales hasta las normativas legislativas de muchos países, han establecido leyes y reglamentos que impulsan la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, de los cuales Ecuador no está fuera del contexto, pues el Art. 33 de la Constitución del 2008, indica qué:

“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”.

Pero Raffo, Ráez y Cachay (2013) creen que no basta con promover, también es importante la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales; por esta razón, a través del Acuerdo Ministerial 0082, artículo 9, pronunciado en el año 2017, se emite que las empresas públicas o privadas, deberán implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales, con su debido plan de acción para fomentar una cultura saludable dentro de la organización. Este plan debe ser reportado cada año al Ministerio del Trabajo y en caso de incumplirlo, las sanciones varían, desde multas, cierre de establecimientos, hasta la suspensión de actividades.

Además, el Ministerio de Trabajo ofrece todas las herramientas de tabulación y guías metodológicas para llevar a cabo el proceso de diagnóstico a los encargados de realizar esta tarea dentro de la organización, bien sea el Departamento de Recursos Humanos o de Salud y Seguridad Ocupacional. También brinda un cronograma para llevar a cabo el plan de prevención y/o minimización de riesgos detectados dentro de la fase inicial.

1.4 Instrumentos para evaluar riesgos psicosociales

Los instrumentos que se pueden utilizar para identificar riesgos psicosociales son variados, desde encuestas, estudios generales, monografías, hasta evaluaciones diseñadas para cada organización; aunque uno de los métodos más aplicados son los cuestionarios. Pero Rodríguez (2009, p.130) sugiere que *“los factores psicosociales a diferencia de otros agentes, como los químicos o físicos, no pueden ser identificados plenamente en el lugar de trabajo de forma objetiva, así cómo son imposibles de ser medidos sobre una base cuantitativa predefinida previamente”*. Sin embargo, Charria, Sarsosa y Arenas (2011) sostienen que los cuestionarios para diagnóstico deben tener un proceso de estandarización, con datos que demuestren la fiabilidad y validez del instrumento de medida, lo que a su vez generará confianza a los miembros de la organización que esperan resultados reales y serios.

De forma que, se puede encontrar varios cuestionarios en el medio, tales como: ISTAS 21, el cuestionario COPSOQ, el cuestionario multidimensional DECORE, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, entre otros; que, en resumidas cuentas, el propósito de estos instrumentos es diagnosticar que riesgos psicosociales están presentes en la organización, teniendo en cuenta que, cada uno tiene dimensiones y variables diferentes. Por ende, su aplicación en el medio laboral permite la detección y mitigación de las condiciones de riesgo psicosocial de los trabajadores. (Alvarado, Pérez, Saavedra, Fuentealba, Alarcón, Marchetti, & Aranda, 2012).

Pero en este caso, la autoridad competente del trabajo en el Ecuador, ofrece el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, con su respectiva guía metodológica para la aplicación y un programa en formato Excel para llevar a cabo la tabulación y demás proceso estadístico, a fin obtener los resultados proporcionados. Debido a que el Ministerio de Trabajo, que es el mayor ente encargado de la materia laboral en el país, creó y brindó esta herramienta de forma gratuita y accesible, se la tomó como la técnica escogida para llevar a cabo la investigación.

Por lo que, tras obtener los resultados correspondientes, se realizará una propuesta de intervención, con el propósito de minimizar los riesgos encontrados, a través de acciones preventivas y/o correctivas. Así pues, Astudillo (2014, p.10) sostiene que,

“durante una intervención psicosocial, es muy importante realizar una construcción realista de un plan de acción y su implementación, así como de los responsables que tendrán las acciones. Estas se acompañarán de pequeñas modificaciones del contexto, lo que permitirá cambios en la representación mental de los actores en las organizaciones y posibilitará la regulación de las tensiones en el trabajo, mejorando sus condiciones físicas y psicosociales. Sin este proceso de diálogo social y sin la construcción social de la intervención, es imposible llegar a resultados que realmente mejoren las condiciones laborales y que sean sustentables”.

1.4.1 Variables de los cuestionarios para evaluar riesgos psicosociales

Las variables del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales están distribuidas en ocho, las cuales son: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes. Esta última comprende ocho subdimensiones que son: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral – familiar), estabilidad laboral y emocional, y por último salud auto percibida (Ministerio del Trabajo, 2018).

Dimensiones del anterior cuestionario con otros, tanto clásicos como modernos, resultan ser muy similares; por ejemplo, el Ista 21 del año 2000 desarrollado en Dinamarca, tiene cinco dimensiones: exigencias psicológicas, liderazgo y apoyo social, desarrollo de habilidades, compensación y doble presencia. O el cuestionario de riesgo psicosocial de Colombia del año 2010, que se posiciona como uno de los más modernos actualmente, cuenta con 4 dimensiones intralaborales: demandas de trabajo (físico y mental), control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensa; también tiene dimensiones extralaborales: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares e interpersonales y situación económica.

Para Charria, Sarsosa y Arenas (2011) esto se debe a que existe una asociación importante de estas variables con aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la comunicación, los estilos de liderazgo, variables personales y ambientales, por esto, se debe su incidencia en muchas herramientas de medición. Así mismo, Polanco y García (2017) coinciden con los otros autores, añadiendo la satisfacción

laboral, el clima, la cultura organización, el contenido y las condiciones de trabajo, la realización de tareas, entre otros.

Sin embargo, existen variables que resultan más novedosas, tal como las que miden el acoso (discriminatorio, laboral, sexual). Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) realizaron una importante comparación entre países sobre el acoso laboral, en el cual Ecuador ocupa el quinto lugar, con Perú, Bolivia y Costa Rica a la cabeza de la lista. Además, las consecuencias por el acoso laboral o también llamado mobbing van desde el plano personal, como la presencia de depresión, estrés, burnout; otros pueden estar ligados al plano organizacional como afectaciones a la satisfacción laboral o al compromiso organizacional; o aún más allá, con efectos comportamentales, que van desde las conductas de ciudadanía organizacional hasta el absentismo, la negligencia en el trabajo, el robo, el abuso de sustancias tóxicas y el rendimiento laboral en sí mismo (Topa, Morales y Gallastegui, 2006).

Entre tanto, un estudio llevado a cabo en España por Cristina Cuenca (2015) reveló que las mujeres que han sufrido de acoso sexual laboral, por lo general encajan con un perfil: joven, soltera, sin hijos y con estudios de nivel medio; donde el acoso viene por parte de compañeros de trabajo y clientes de la empresa en forma de coqueteo, chistes, insinuaciones, comentarios sexuales e invitaciones a citas. Por otra parte, el estudio de Andrés (2017) en la ciudad de Quito, difundió que la influencia de estereotipos y prejuicios influyen claramente en la discriminación laboral, por ejemplo, los afrodescendientes se los ha disociado de actividades intelectuales por trabajos manuales que impliquen fuerza física, bravura y violencia; entre tanto, a las personas indígenas se las discrimina por el “estereotipo de la suciedad”.

Otra variable es la adicción al trabajo, donde Porras y Parra (2018) concluyeron en su investigación, que el comportamiento adictivo de los trabajadores se traduce como una estrategia poco efectiva de afrontamiento basada en un conjunto de ideas obsesivas y comportamientos compulsivos, frente a la angustia y estrés generados por el miedo a perder el trabajo por su percepción de alta inestabilidad laboral.

En cuanto a la salud auto percibida, una investigación de Bones, et al (2014) encontraron diferencias significativas tanto en hombres como mujeres. Los primeros resultaban con una mala salud auto percibida cuando podían sufrir de discriminación, acoso y malos tratos en el trabajo; con una elevada demanda física y mental; tener poco

apoyo social; elevada doble presencia; falta de oportunidades para el desarrollo de habilidades; y dificultades con el jefe directo (liderazgo). Mientras que las mujeres tenían problemas con su salud cuando puntuaban alto en dimensiones de doble presencia y alta demanda física y mental.

1.5 Género y riesgos psicosociales

En este caso vale la pena realizar un análisis sobre cuestiones de género, es decir, identificar si existen diferencias significativas sobre qué riesgo afecta más a cada uno; pues autores como Colás, Jiménez y Villaciervos (2005) realizaron su portafolio para desarrollar competencias profesionales en estudiantes universitarios de España, donde incorporaron indicadores de evaluación de las competencias sensibles a la realidad de género y acordes con el desarrollo de una identidad profesional sin los estereotipos que rodean esta cuestión de por medio.

Un aspecto importante es la existencia de actividades y ocupaciones específicas relacionadas con el género. Son las mujeres, en general, las que se responsabilizan de la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, lo que supone para ellas un mayor esfuerzo de trabajo total. Esta “doble jornada laboral” es lo que se conoce como *doble presencia*, que también debe abordarse desde la perspectiva de la prevención psicosocial (García, Iglesias, Saleta, & Romay, 2016, p.174).

Para Ceballos, Valenzuela y Paravic, (2014) las cuestiones de género pueden verse a través de un enfoque de análisis, en el cual se visibilizan las desigualdades marcadas por el acceso de hombres y mujeres a recursos materiales y no materiales, en este caso a nivel laboral. También hay que destacar la diferencia en la satisfacción por el salario y en el sentido del trabajo, siempre es peor en las mujeres (Pérez-Franco, 2014). Por ello, Moreno, Gálvez, Garrosa, & Rodríguez (2005, p.8) sostienen que en los contextos culturales occidentales la socialización orienta prevalentemente al varón hacia el trabajo y la mujer a la interacción personal, por lo que este mismo dato obliga a las mujeres que quieren destacar y progresar en el mundo laboral, a aumentar su dedicación y esfuerzo, generando adicción al trabajo en ellas.

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

El proyecto expuesto, se basó en una investigación de alcance descriptivo, de tipo no experimental, con un enfoque metodológico cuantitativo, que utilizó la técnica del cuestionario cerrado que brinda el Ministerio de Trabajo para la recolección de datos, el cual se denomina “*Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales*”.

Cabe resaltar la importancia de la metodología cuantitativa, pues como expone Cuenya & Ruetti (2010) este se caracteriza por tener un carácter de estilo racional, objetivo, verificable y fáctico; y, por ende, el cuestionario se convierte en una pieza válida dentro de los diversos instrumentos que se usan para la recopilación de datos dentro de este enfoque. De tal manera, López, Blanco, Scandroglio, & Rasskin (2010) consideran que, en la rama de la psicología, existe demasiado *celo* por ser estrictamente objetivo, lo cual ha llevado a generar un uso gratuito, ornamental y dirigido solamente a números dentro de las investigaciones en la rama.

2.1 Muestra

Tecnicentro del Austro S.A “TEDASA” es una empresa privada perteneciente al sector terciario, de tipo comercial y de servicios, pues se dedican a la venta de baterías, llantas, lubricantes y accesorios para vehículos, y también ofrece los servicios de alineación, balanceo, enllantaje, cambio de aceite, calibración y limpieza de inyectores para automotores.

Fue fundada por un grupo de accionistas conformado por: Compañía Ecuatoriana del Caucho ERCO, Guillermo Corral, Rolando Ríos y Jaime Ríos Villacis, quien es el actual Gerente General y mayor socio dentro de la empresa. Constituyen el negocio en la ciudad de Cuenca, iniciando sus labores el 6 de noviembre de 1979, acumulando hoy en día 40 años en la comercialización de llantas, baterías, aceites y otros accesorios, además de prestar su servicio automotriz al público en general.

Su misión es brindar seguridad y confianza a sus clientes, comprometidos con el mejoramiento continuo, siendo su satisfacción el fundamento de la organización. Su visión es ser una empresa dinámica capaz de adaptarse a

exigencias de mercado, siendo la opción No. 1, en servicios y seguridad automotriz en el sur del país, reconocido por su calidad y servicio, buscando siempre la satisfacción y confianza de sus clientes (Tedasa, 2018).

Tedasa (2018) mantiene sus canales de comercialización al por mayor y menor, y al momento cuenta con 22 sucursales a nivel nacional, garantizando el servicio al cliente. Las ciudades donde está presente son las siguientes: Cuenca, Gualaceo, Azogues, Cañar, Macas, Zamora, Loja, Riobamba, Machala, Piñas y La Troncal. En conjunto, la organización suma un total de 189 empleados a nivel nacional, aunque para el estudio únicamente se tomó a todos los colaboradores de la ciudad de Cuenca por motivos de movilidad y tiempo que conllevarían realizar la investigación.

Así pues, dentro de la unidad de análisis se tomó como muestra a 99 empleados constando en nómina que trabajan en las nueve sucursales de la ciudad de Cuenca, que están ubicadas en el sector de: El Arenal, Remigio Crespo, Gran Colombia, Huayna Cápac, Centro de Distribución, Parque Industrial, Truck Center, Challuabamba y Matriz (sector Milchichig).

2.2 Instrumento

Como se mencionó anteriormente, se aplicó el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales” elaborado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador. Este instrumento sirve para evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial, proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituyendo un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. Está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2018).

Cabe recalcar que el cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo en el 2018 no es obligatorio para las empresas ecuatorianas, ya que cada empresa puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con estudios de validez y fiabilidad nacional e internacional. Aun así, este instrumento fue el escogido ya que destaca por su capacidad y calidad, propone una estructura sencilla con categorías analíticas, además de generar comprensión para las preguntas y opciones de respuesta.

En este contexto, las preguntas contienen un vocabulario sencillo y conciso, con opciones de respuesta en escala Likert que van desde:

Tabla 1

Escala Likert del cuestionario

Respuesta	Puntaje
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En Desacuerdo	1

Ministerio del Trabajo, 2018, p.8

El cuestionario está conformado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones. Además, se incorporaron otras secciones como: instrucciones para completar el cuestionario; datos generales que incluyen fecha, lugar, datos generales de la empresa y sociodemográficos como instrucción, antigüedad, edad, auto identificación y sexo (todo garantizando el anonimato y confidencialidad); y una sección de observaciones y comentarios. También existe otro apartado para el resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados, estos tres últimos permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto” al que los trabajadores están expuestos tras finalizar la fase de diagnóstico (Ministerio del Trabajo, 2018).

La herramienta se aplicó a una muestra de 385 empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país a través de un muestreo aleatorio, con un total de 4346 participantes. El nivel de confianza es del 95%, con un margen de error del 5% y posee un Alfa de Cronbach (del instrumento) de 0,967, que es muy alto, lo que demuestra tener un nivel elevado de validez y confiabilidad. (Ministerio del Trabajo, 2018).

Las dimensiones que conforman el cuestionario actúan como posibles fuentes de riesgo, las cuales son:

Tabla 2

Variables del cuestionario de evaluación psicosocial

Dimensiones	Definiciones según el Ministerio de Trabajo (2018)	# de preguntas
1) 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.	4
2) 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.	4
3) 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.	6
4) 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).	4
5) 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.	6
6) 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 extra laborales.	5
7) 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 extra laborales.	5

Dimensiones	Definiciones según el Ministerio de Trabajo (2018)	# de preguntas
8) Otros puntos importantes	Comprende: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral – familiar), estabilidad laboral y emocional, y por último salud auto percibida.	24
8.1) 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.	4
8.2) 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 a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista	2
8.3) Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2
8.4) 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.	5
8.5) 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.	2
8.6) Doble presencia	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.	2

Dimensiones	Definiciones según el Ministerio de Trabajo (2018)	# de preguntas
(laboral – familiar)		
8.7) Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre del futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5
8.8) Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2

Ministerio del Trabajo, 2018, p.18

2.3 Procedimiento

Este estudio se ejecutó en tres etapas, las cuales constan de la siguiente manera:

- I. Primera Etapa:** se realizó la presentación del proyecto, definiendo los objetivos a cumplir a través de un cronograma elaborado por las investigadoras a los directivos de la empresa, obteniéndose los permisos necesarios para la ejecución del mismo por medio del Departamento de Recursos Humanos en diciembre de 2018.
- II. Segunda Etapa:** se dio a conocer a todos los funcionarios que conforman las nueve sucursales de Tedsa en la ciudad de Cuenca, la aplicación del estudio sobre factores de Riesgos Psicosociales, enviándose un correo electrónico a cada agencia, donde se indicaba el procedimiento a seguir dentro del siguiente periodo: desde el 09 de enero de 2019 hasta 13 de febrero de 2019; durante el tiempo designado se aplicó el cuestionario en formato físico al 100% de la muestra.
- III. Tercera Etapa:** Dentro de este periodo, que va desde el 14 de febrero hasta el 14 de marzo, se realizó el procesamiento y análisis estadístico de los datos obtenidos. Para ello, se unieron todos los cuestionarios de las diferentes

sucursales y se procesaron en un programa de Microsoft Excel, propio del instrumento. El mismo, tiene toda la sintaxis necesaria para la calificación de los ítems, obtención de puntajes brutos, puntajes transformados y comparados con las tablas de baremos de cada dimensión, la tabulación de datos y la obtención de los gráficos con los resultados finales de la incidencia de riesgo psicosocial dentro de la organización.

CAPÍTULO 3

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tras haber realizado el diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en los niveles administrativo y operativo de la empresa Tedasa a todos los colaboradores de la ciudad de Cuenca, a través del cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, se procedió a valorar estadísticamente la información obtenida, de la cual se obtuvo resultados a nivel general, por el área de trabajo (administrativa y operativa) y según el género (hombres y mujeres) en base a los 99 cuestionarios aplicados.

3.1 Análisis estadístico general

Como se había indicado en el Capítulo 2, el Ministerio de Trabajo del Ecuador ofrece la herramienta para tabular todos los datos y brindar los resultados en porcentajes, incluyendo un gráfico general de la situación dentro de la empresa respecto a riesgo psicosocial, el cual lo calcula en tres niveles que son: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto.

Para ello, se presentarán los resultados en la figura 1, que ilustra estos niveles con los porcentajes más significativos del estudio, teniendo antes en cuenta el resultado general, en base a la tabulación del resultado global, en el siguiente gráfico.

Figura 1

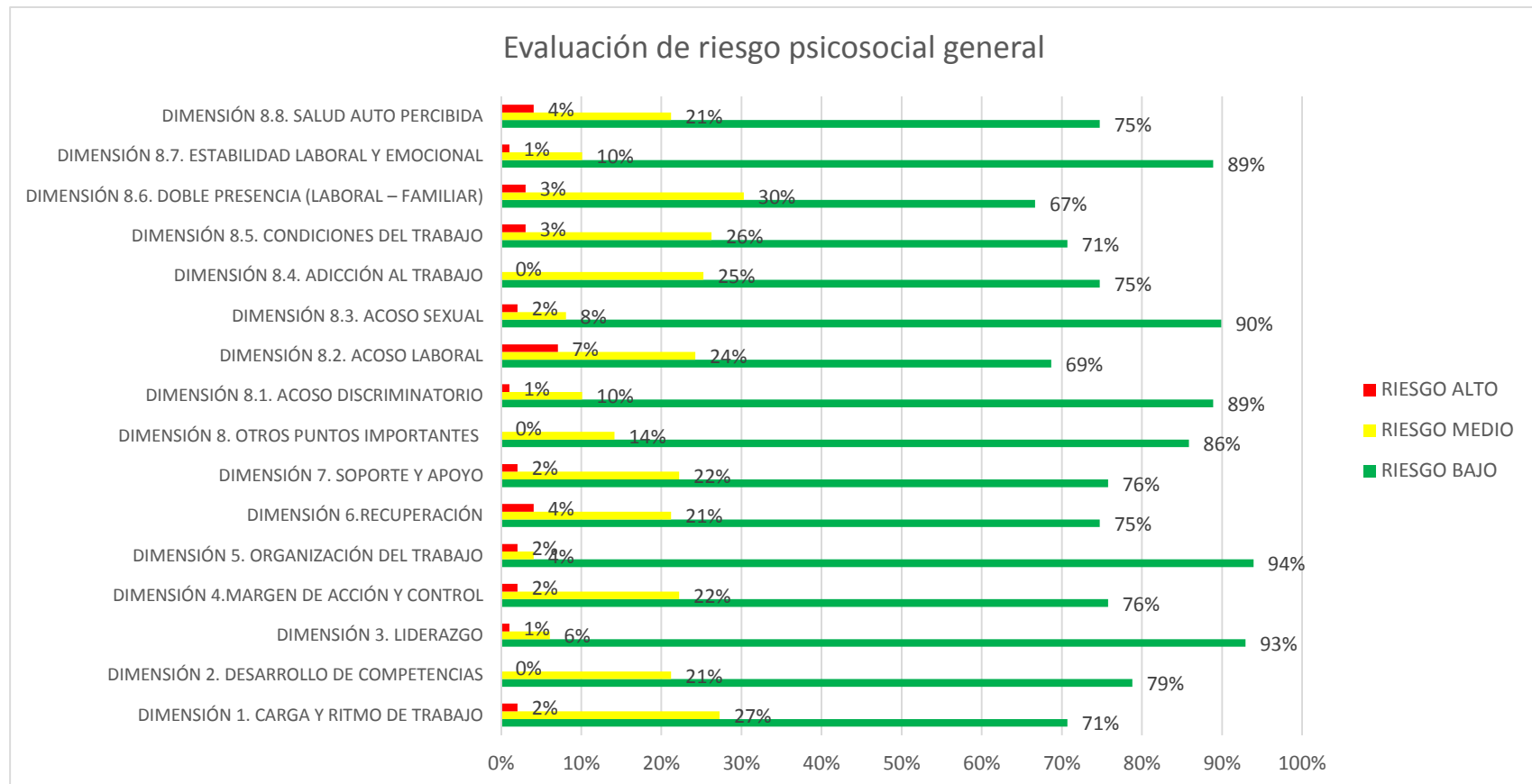
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Evaluación de riesgo psicosocial general



Fuente: Elaboración propia

Si bien el nivel alto presenta porcentajes inferiores al 10% para la figura 2, el acoso laboral es el más sobresaliente con un 7%. En el nivel medio, el riesgo más fuerte es la doble presencia (laboral-familiar) con un 30%, seguido de carga y ritmo de trabajo con un 27%, la dimensión de condiciones de trabajo con un 26% y la adicción al trabajo con un 25%. Y en el nivel de riesgo bajo, se destaca la dimensión de organización del trabajo con el 94%, seguidos del punto de liderazgo con el 93% y acoso sexual con un 90%.

3.2 Incidencia de riesgos psicosociales según el área de trabajo

Para obtener los resultados de acuerdo al área de trabajo, se tomaron por separado las respuestas de las 2 áreas existentes en la empresa, de las cuales, 53 cuestionarios corresponden a la parte administrativa y 46 cuestionarios son de la parte operativa.

3.2.1 Riesgo psicosocial en el área administrativa

El resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial para el área administrativa de la empresa, refleja que el 87% posee riesgo bajo, el 11% riesgo medio y el 2% sufre de riesgo alto. El número total de personas dentro del administrativo es de 53, que representan el 54% de la muestra total.

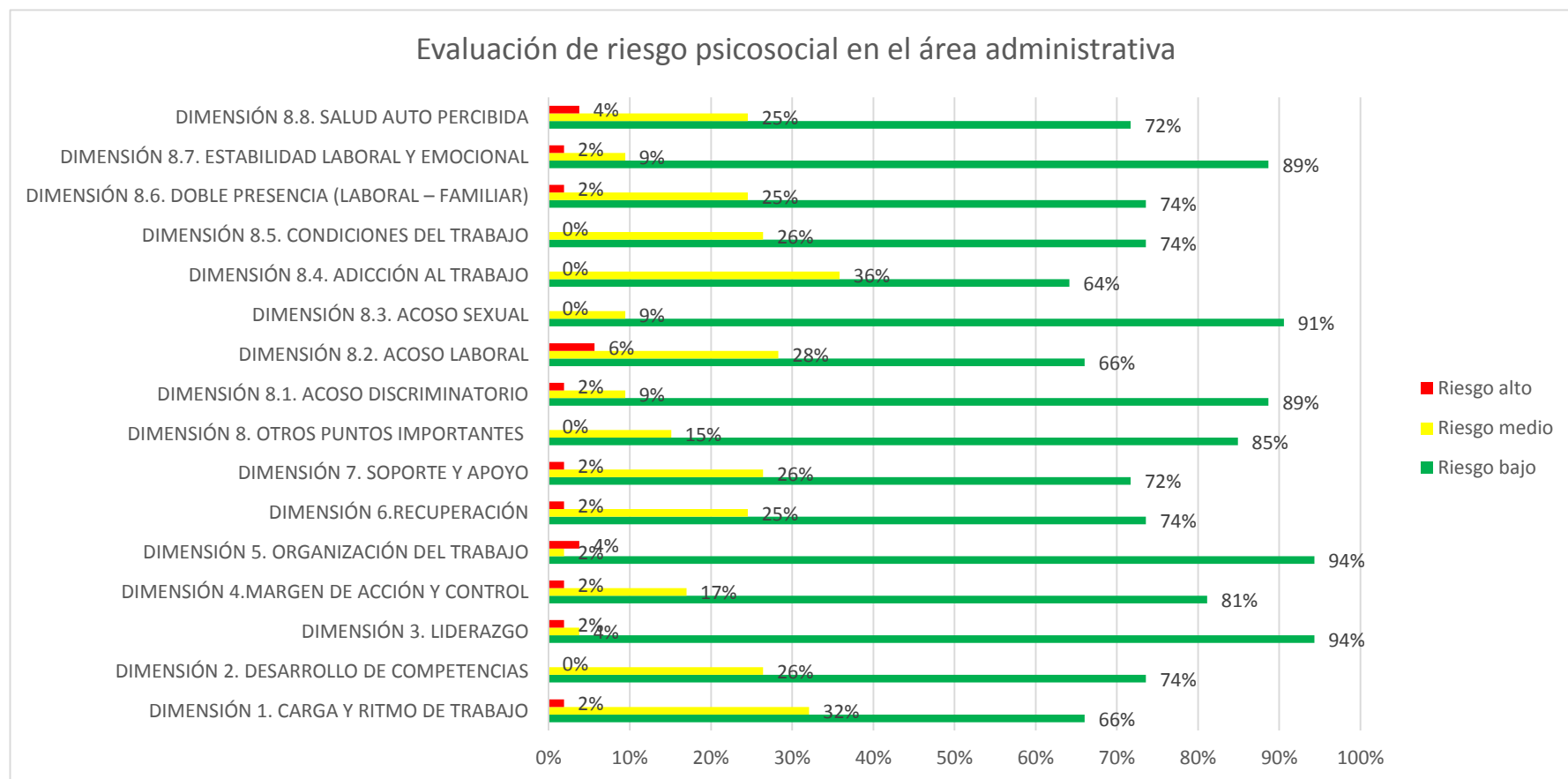
La figura 3 indica que el acoso laboral tiene un 6% para el nivel de riesgo alto. Para el nivel medio, la dimensión de adicción al trabajo lidera con un 36%, seguido de la carga y ritmo de trabajo con el 32%, el acoso laboral con un 28%, con un 26% están las dimensiones de desarrollo de competencias, soporte y apoyo, y condiciones del trabajo; y con un 25% se tiene la dimensión de recuperación, doble presencia (familiar – laboral) y la salud auto percibida. Y en el nivel bajo, se tiene al liderazgo y a la organización del trabajo con 94%, seguidos del acoso sexual con el 91%.

3.2.2 Riesgo psicosocial en el área operativa

El resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial para el área operativa de la empresa, revela que el 87% posee riesgo bajo, el 13% riesgo medio y el 0% sufre de riesgo alto. El número total de personas dentro del operativo es de 46, que representan el 46% de la muestra total.

Figura 3

Evaluación de riesgo psicosocial en el área administrativa



Fuente: Elaboración propia

El gráfico 4 indica que, en el nivel alto, la dimensión de acoso laboral posee un 9%, seguido de las dimensiones de recuperación y condiciones del trabajo, con un 7% cada una. Para el nivel de riesgo medio, en primer lugar, está la doble presencia (laboral – familiar) con 37%, seguido del margen de acción y control con 28%, y con un 26% está la dimensión de condiciones de trabajo. Y para el nivel bajo, nuevamente está la organización del trabajo con 93% y liderazgo con 91%.

3.3 Incidencia de riesgos psicosociales acorde al género

Otro propósito del estudio, consistía en detectar la existencia de diferencias significativas sobre la incidencia de los riesgos psicosociales acorde al género. Esto fue, debido a que los hombres representan el 74% de la muestra mientras que las mujeres son el 26% del conjunto. Para obtener esta información se utilizó la misma herramienta Excel, solo que en la tabulación se tomó por separado las respuestas de los hombres y mujeres.

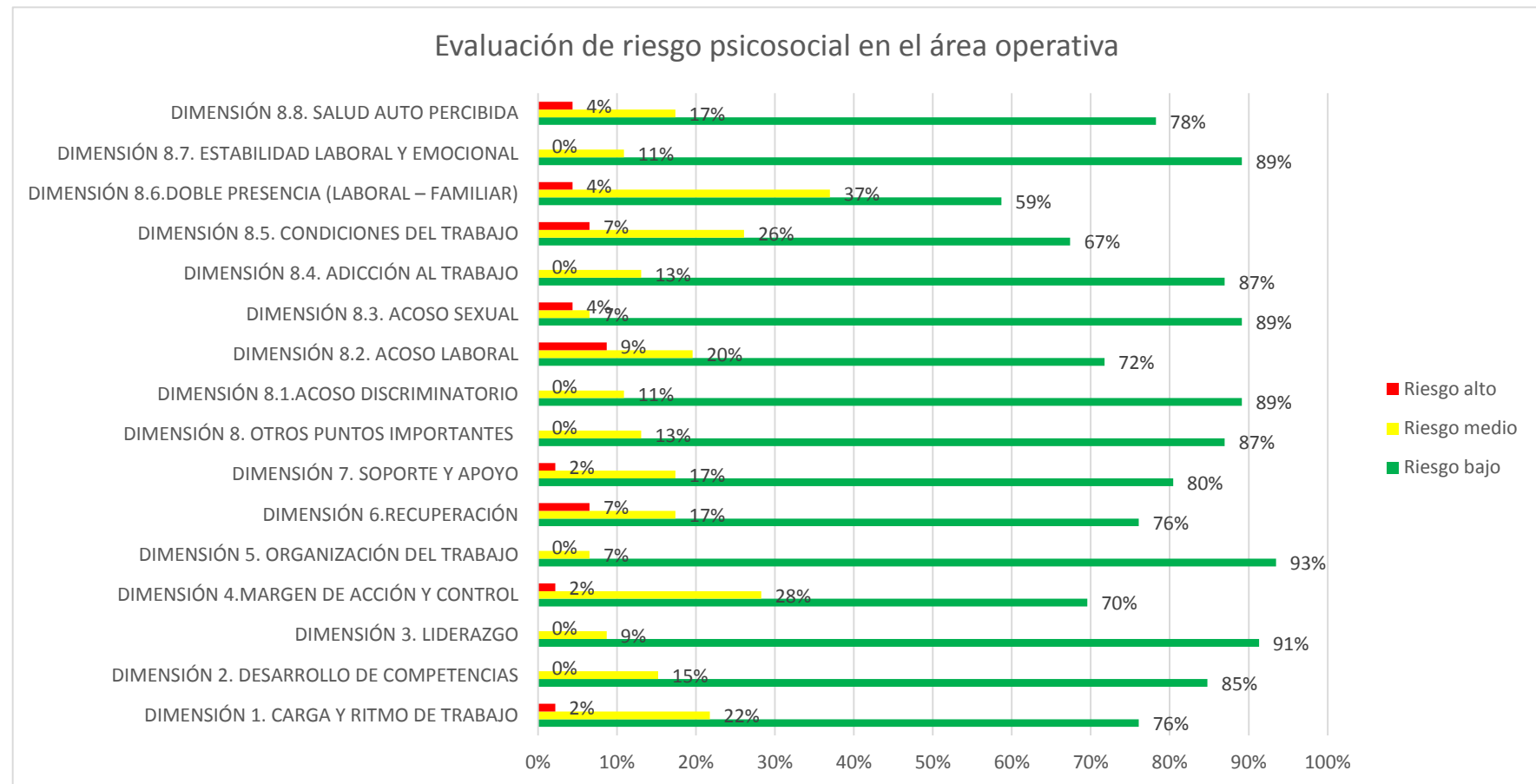
3.3.1 Riesgo psicosocial en hombres

Dentro de la sección de resultados globales de la evaluación aplicada en hombres, se tiene una incidencia de riesgo bajo del 89%, de riesgo medio un 11% y de riesgo alto un 0%. El número total de hombres que contestaron es de 73, los cuales 29 laboran en el área administrativa, representando el 40% del conjunto; mientras que 44 están en el área operativa que equivale al 60% del total de hombres.

De esta manera, el gráfico 5 indica que en el nivel de riesgo alto está el acoso laboral con 5%, después de las dimensiones de recuperación y condiciones de trabajo con un 4% cada una. En el nivel de riesgo medio está la doble presencia familiar-laboral con el 33%, seguida del margen de acción y control con 25%, y, por último, la carga y ritmo de trabajo con un 23%. Y en el nivel de riesgo bajo está la organización de trabajo en primer lugar con 96%, después de liderazgo con 93%, acoso sexual con 92% y finalmente el acoso discriminatorio con el 90%.

Figura 4

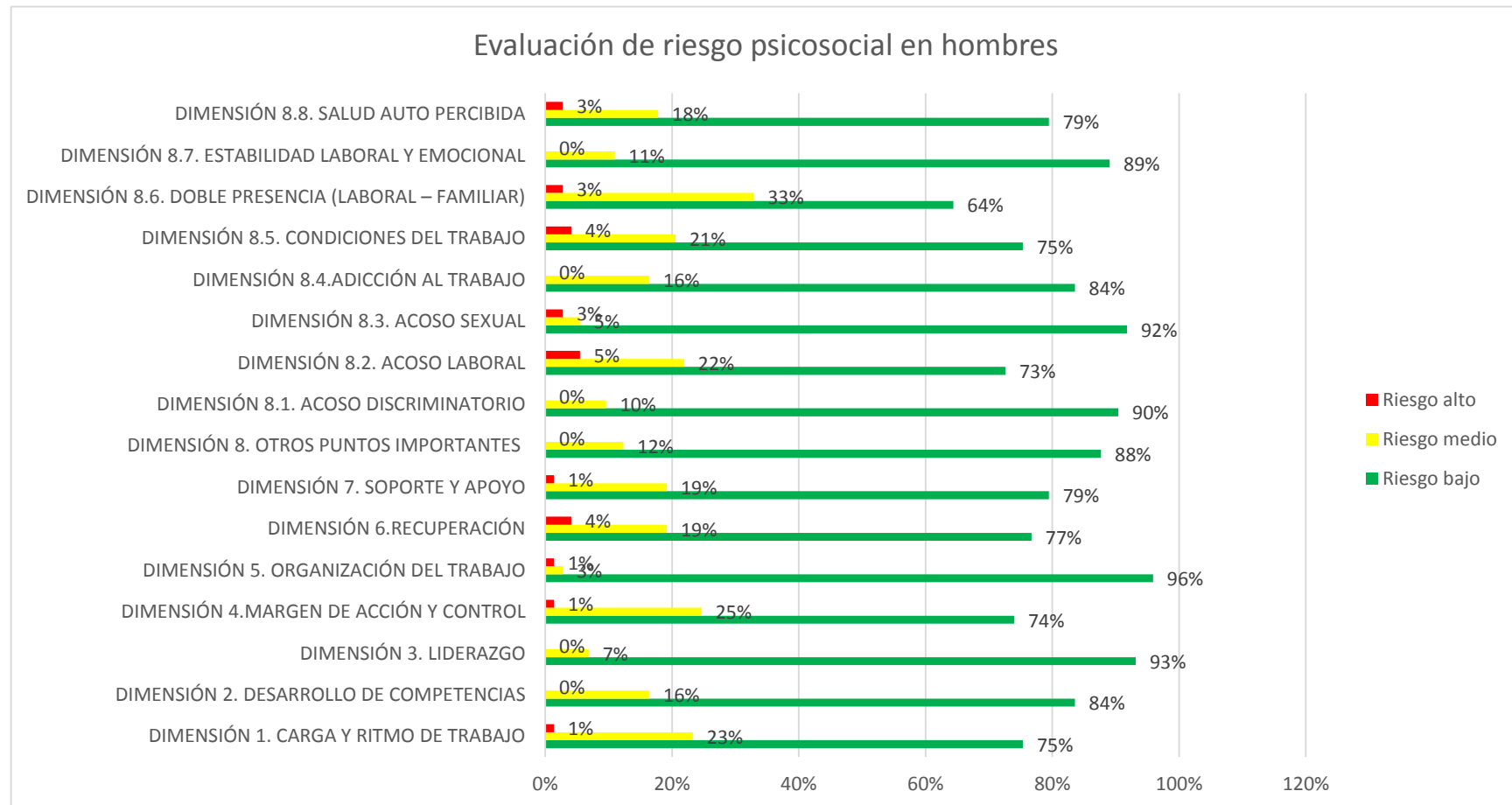
Evaluación de riesgo psicosocial en el área operativa



Fuente: Elaboración propia

Figura 5

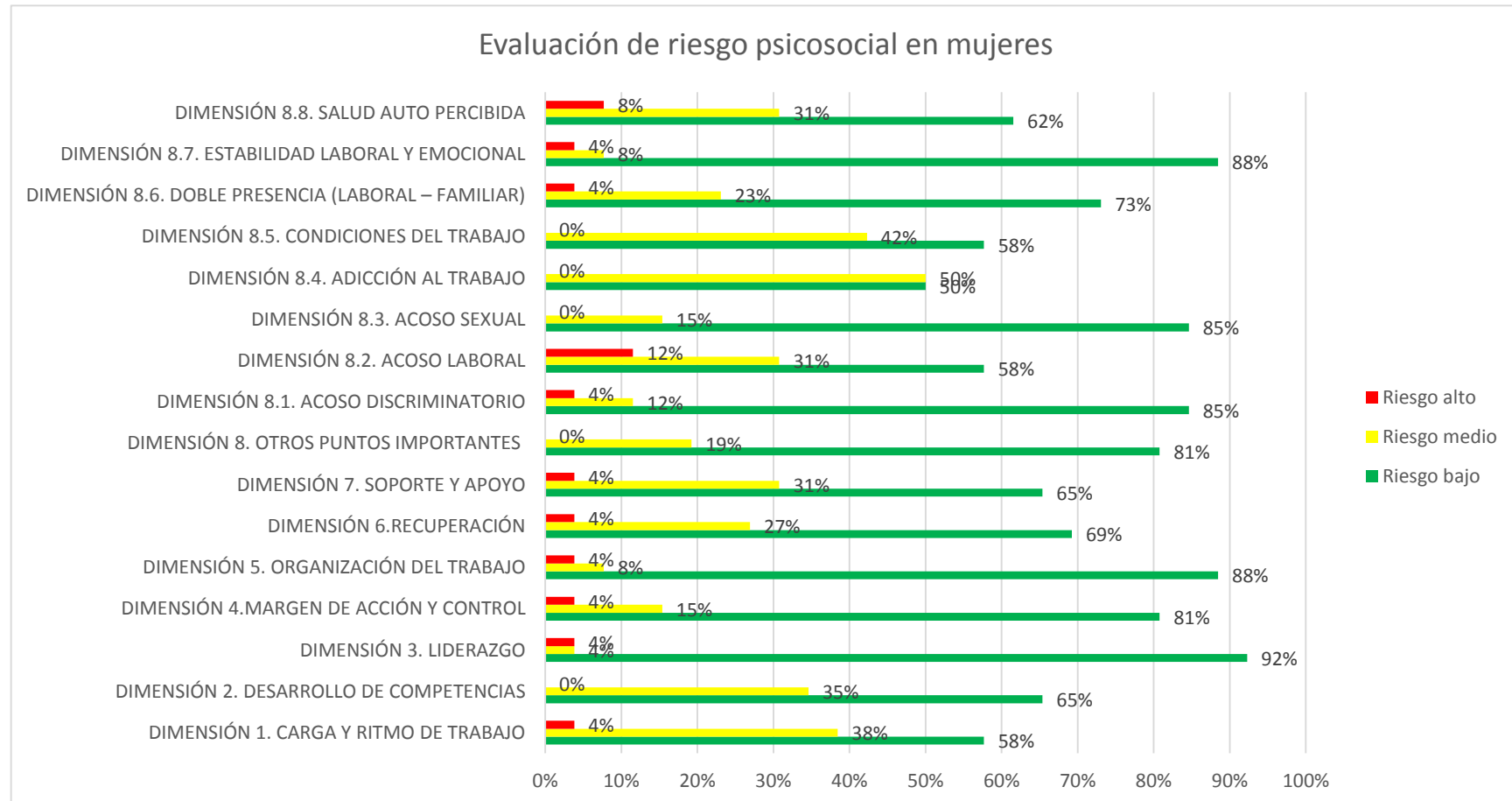
Evaluación de riesgo psicosocial en hombres



Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Evaluación de riesgo psicosocial en mujeres



Fuente: Elaboración propia

3.3.2 Riesgo psicosocial en mujeres

Entre tanto, los resultados globales de las mujeres indican que hay un 81% de riesgo bajo, un 15% de riesgo medio y un 4% de riesgo alto. El cuestionario se aplicó a un total de 26 mujeres, las cuales el 96% labora en el área administrativa y el 4% en el área operativa.

De tal manera, la figura 6 revela que en el nivel de riesgo alto se encuentra la dimensión de acoso laboral con 12%, seguida de la dimensión de salud auto percibida con un 8%. En el nivel de riesgo medio, está, primeramente, la adicción al trabajo con el 50%, después las condiciones de trabajo con el 42%, la carga y ritmo de trabajo con un 38% y al final el desarrollo de competencias con 35%. Y en el nivel de riesgo bajo se tiene al liderazgo con un 92%.

DISCUSIÓN

Tras haber obtenido los resultados de la investigación sobre riesgos psicosociales en la empresa Tedasa dentro de la ciudad de Cuenca, se reveló que no existe la presencia de riesgo crítico, más bien todo lo contrario, los bajos índices que se manifestaron tras el análisis estadístico, reflejan un resultado positivo para la misma. Por esto, se puede decir que el ambiente laboral de la organización es promotor de salud y bienestar para sus empleados, tal como manifiesta Barrios y Paravic (2006) al decir que la buena salud es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, y aún más, dentro de los ambientes laborales.

De esta forma, para el nivel de riesgo alto, el que más puntuó fue el *acoso laboral*, pero con mayor índice en las mujeres. Como ya se había indicado en el capítulo 1, un estudio que llevó a cabo Pando, et al en el 2016 sobre el mobbing, dice que el Ecuador está en el quinto lugar dentro del ranking latinoamericano sobre acoso laboral en las organizaciones y esta investigación suma un aporte más a considerar en su indagación.

Para el nivel de riesgo medio, se tratarán las dimensiones que obtuvieron porcentajes representativos en todos los resultados. Primeramente, una de las correlaciones más interesantes, fue la de los hombres y el área operativa sobre la dimensión de *doble presencia familiar y laboral*, que puntuó más alto para ambos, lo cual fue imprevisto ya que García, et al (2016) mencionaban que las mujeres generalmente son las encargadas del mantenimiento del hogar y añadiendo la carga laboral, generan en ellas una incompatibilidad hogar-trabajo, pero esta investigación demuestra lo contrario.

Asimismo, la *adicción al trabajo* fue la que destacó en las mujeres y el área administrativa, por tanto, lo que expuso Moreno, et al (2005) podría estar acorde a la realidad de la empresa. Aunque Porras y Parra (2018) también sostienen otro punto válido, donde la persona se dedica demasiado a su trabajo por miedo a perderlo, ya que al tener en cuenta la economía actual, quedarse sin empleo resultaría fatal para cualquiera.

La dimensión de *condiciones de trabajo*, resultó ser mucho más elevada en las mujeres que en los hombres, mientras que en el área operativa y administrativa tuvo el mismo valor; lo que indica que la percepción que las mujeres tienen sobre las

condiciones de seguridad y ergonómicas de la empresa representan un riesgo para su salud y bienestar. Por ello, es necesario que las empresas se preocupen por atender las condiciones inseguras, pero teniendo en cuenta que se debe indagar desde el origen de las causas si es que se pretende lograr una solución efectiva (Chinchilla, 2002).

La dimensión de *carga y ritmo de trabajo*, resultó ser más elevada para las mujeres y el área administrativa, y teniendo en cuenta que la mayoría pertenecen a esa área, se puede concluir que sus puestos exigen muchos requerimientos mentales y físicos, por lo que se debe extender la jornada de 8 horas hasta 11 horas diarias, para realizar sus todas sus labores. Así lo afirma González y Gutiérrez (2006) en su estudio, donde determinaron que una jornada que supere las 40 horas semanales, tiende a generar estrés en las personas por lo agotante que resulta ser.

Para la dimensión de *desarrollo de competencias*, los resultados fueron el doble de alto en las mujeres frente a los hombres, afectando más al área administrativa, lo que indica que las mujeres no sienten tener las mismas oportunidades que los hombres para desarrollar sus destrezas, habilidades y competencias laborales. Alles (2005) considera que lo ideal es llegar a cada colaborador con algún tipo de proceso en materia de crecimiento personal y profesional, además de implementar programas específicos para potenciar a las personas de alto desempeño.

En la dimensión de *margen de acción y control*, los hombres poseen casi el doble de puntuación frente a las mujeres, además es mayoritaria en el área operativa de la empresa, ya que generalmente la toma de decisiones está determinada por los puestos superiores del organigrama (gerencias) y según como opinan Cabeza, Muñoz y Vivero (2011) sobre la variedad de información que recepta un gerente y y el poco tiempo que tiene para tomar una decisión acertada, hace que elija la opción que aparentemente compense de mejor manera sus pretensiones, sin llevar a cabo un proceso racional de resolución de problemas dentro de la organización.

Para la dimensión de *recuperación*, se dan resultados similares en las mujeres y el área administrativa, lo que indica que el tiempo que dan para el descanso y recuperación de energía, luego de realizar un esfuerzo mental por la tarea que conlleva el puesto de trabajo, es insuficiente, a pesar que se le otorga al área administrativa un descanso en la mañana y otro en la tarde, de 15 minutos cada uno.

La dimensión de *sopORTE y apoyo* fue predominante en las mujeres y para el área administrativa, lo que revela que los mandos superiores, como gerencias y jefaturas, no dan la atención necesaria a sus mandos inferiores (asistentes, secretarias, ejecutivos en ventas, entre otros.) para solucionar problemas entre compañeros de trabajo, por ejemplo, distanciamientos, falta de compañerismo y trabajo en equipo, etc.

Para la dimensión de *salud auto percibida*, la percepción que los empleados poseen de su salud física y mental en relación al trabajo que realizan, es mayor en las mujeres y para el área administrativa, dentro del nivel de riesgo medio; así pues, Bones, et al (2014) señalaban que en su investigación determinaron ciertas variables que incidían sobre la salud de los hombres, las cuales estuvieron bastante acordes para este estudio (con excepción de la dimensión de liderazgo); y en el caso de las variables que afectan la salud de las mujeres, solo la alta demanda física-mental se ajusta, pero difiere con la doble presencia laboral - familiar.

Y para el nivel bajo, las dimensiones que más sobresalieron fueron el *liderazgo* y la *organización de trabajo*, tanto en los resultados globales, así como por área de trabajo y género. Bustamante y Barreat (1998) recalcan que un líder no solo influye por la autoridad que ejerce en otros cargos, sino que sus características y actitudes son las que generan en sus seguidores identificación y entusiasmo por laborar en dicho lugar. Entre tanto, Pavía (2014) señala que al hablar de organización se involucra aspectos como ordenar y fijar recursos, establecer prioridades y concretar las tareas del puesto; todo ello, con la finalidad de ejecutar un trabajo eficaz y eficiente, como refiere la autora, hacer las cosas adecuadas y hacerlas bien hechas.

Por consiguiente, en base a estos hallazgos, se procedió a realizar una propuesta de intervención que abordará los niveles de riesgo alto y riesgo medio con todas las dimensiones antes mencionadas, a fin de minimizar las consecuencias negativas que los riesgos pueden generar en los trabajadores si es que no son debidamente corregidos o prevenidos a tiempo. De tal manera que, en la siguiente evaluación de riesgos psicosociales, se dé una reducción de las dimensiones citadas, o sea, que genere resultados a corto plazo.

Tabla 3

Programa de prevención de riesgos psicosociales para la empresa Tedasa S.A.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA EMPRESA TEDASA S.A.							
RUC				#####			
RESPONSABLE				DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS			
PERÍODO				ENERO DE 2019 A ENERO DE 2020			
Objetivo General	Objetivo Específico	Dimensión	Medidas Preventivas y Correctivas	Nivel de riesgo	% población	% reducción	Observaciones
Elaborar una propuesta de intervención para minimizar los riesgos psicosociales detectados.	Realizar el plan de corrección y/o prevención en base a los resultados estadísticos	Acoso laboral	1. Realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, a través de la implementación de una política de cero tolerancia hacia el acoso laboral en el reglamento interno. 2. Desarrollar talleres de divulgación y procedimientos de cómo actuar frente al acoso. 3. Realizar una evaluación de clima laboral anualmente.	Alto	7%	4%	Aplica a todo el personal
		Doble presencia (laboral-familiar)	1. Comunicar que, ante cualquier situación emergente, los jefes o gerentes de cada departamento tienen la obligación de tramitar la autorización de cualquier permiso para los trabajadores, a fin que solucionen sus percances familiares. 2. Brindar apoyo psicológico y social por parte de la organización con la ayuda de AEPIC a los trabajadores en caso de necesitarla.	Medio	30%	22%	Aplica a todo el personal
		Condiciones de Trabajo	1. Crear un comité interno de salud y seguridad que facilite la identificación de problemas, disponibilidad de recursos y obtención de los mismos. 2. Desarrollar programas de ergonomía participativa en los distintos niveles de la organización, para mejorar las condiciones físicas del trabajo, reducir la incidencia de accidentes o distintos problemas y educar a los trabajadores sobre el uso de los equipos de protección. 3. Mejorar los espacios físicos para los trabajadores con discapacidad.	Medio	26%	12%	Aplica a todo el personal

Objetivo General	Objetivo Específico	Dimensión	Medidas Preventivas y Correctivas	Nivel de riesgo	% población	% reducción	Observaciones
		Adicción al Trabajo	1. Realizar un taller semestral sobre la adicción al trabajo y sus consecuencias, además de enseñar técnicas de relajación y meditación para reducir el estrés y ansiedad en los trabajadores. 2. Analizar al personal con posibles problemas de adicción al trabajo para entender el problema y brindar acompañamiento para minimizar su ansiedad (controlar los recursos físicos y sociales que necesitan de manera justa y razonable). 3. Informar a todo el personal sobre la importancia que tiene el trabajo, así como la persona que lo realiza.	Medio	25%	18%	Énfasis en el área administrativa
		Margen de Acción y Control	1. Realizar mensualmente en cada departamento una mesa redonda o lluvia de ideas, donde se pueda debatir mejoras para el trabajo y poder analizar los pros y contras de las decisiones tomadas en la organización.	Medio	22%	12%	Énfasis en el área operativa
		Soporte y Apoyo	1. Brindar talleres de motivación, desarrollo interpersonal e intrapersonal a todos los empleados, con el fin de potenciar en ellos competencias de comunicación, manejo de relaciones personales, trabajo en equipo, resolución de conflictos, compromiso, confianza. 2. Crear una campaña interna sobre el compromiso organizacional (empresa- empleado y empleado- empresa), juntos por una sola meta.	Medio	22%	12%	Énfasis en el área administrativa
		Desarrollo de Competencias	1. Implementar una evaluación de desempeño anual en cada departamento, para identificar cualquier problema en el desarrollo del trabajo y mejorarlo. 2. Mejorar el subsistema de Desarrollo dentro del Departamento de Talento Humano, ya que las posibilidades de un plan de carrera para seguir creciendo y ascendiendo, es una forma de motivación para el trabajador.	Medio	21%	14%	Énfasis en el área administrativa
		Recuperación	1. Desarrollar estrategias enfocadas al rediseño de los lugares de descanso, crear propuestas de actividades de recuperación dentro de la empresa, establece políticas que no afecten a los trabajadores, ya sea de manera física o psicológica, ni a la organización, sobre las horas extras o la disponibilidad de los mismos fuera del horario laboral.	Medio	21%	14%	Énfasis en el área administrativa
		Salud Auto Percibida	1. Proponer un programa de salud integral para los trabajadores en conjunto con AEPIC y ERCO.	Medio	21%	16%	Aplica a todo el personal

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Para concluir, con este proceso investigativo se pudo cumplir con los objetivos planteados donde el diagnóstico de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Tedsa de la ciudad de Cuenca, reveló la existencia casi nula de riesgo alto. Esto se pudo lograr de manera rápida y eficaz, mediante el empleo adecuado de las encuestas y tabulación de datos obtenidos, donde también se reveló la existencia de algunas diferencias significativas para el área de trabajo y género. Debido a que el porcentaje mayormente obtenido fue de riesgo bajo, el planteamiento correctivo que se estableció como otro objetivo, resulta ser de fácil aplicación y de corta duración.

Las dimensiones que más destacaron, no solo por los resultados estadísticos, sino por la experiencia que mantuvo con los trabajadores de la organización, fueron: la doble presencia laboral y familiar, la adicción al trabajo, la carga y ritmo del trabajo, el liderazgo y la organización de trabajo; presentando porcentajes superiores en las mujeres y para el área administrativa de la empresa.

En cuanto a la *doble presencia*, se debe a que una cantidad considerable del personal administrativo están solteros y sin hijos, o bien, casados, pero con hijos en completa independencia del hogar, pues ya han hecho su vida aparte; mientras que los hombres, y en general del área operativa, están en su mayoría casados o en unión libre y tienen hijos a su cargo. Entre tanto, la *adicción al trabajo* y la *carga y ritmo del trabajo* se pueden correlacionar, ya que los empleados de la parte administrativa tienen establecidos sus objetivos departamentales que generalmente son mensuales, lo que alarga la jornada laboral a fin de cumplir con sus cometidos, llevando incluso el trabajo a sus hogares.

Y para las dimensiones de *liderazgo y organización de trabajo*, muchas veces los empleados manifestaban que impera un liderazgo sumamente humanitario y flexible con las diferentes necesidades que suelen presentarse en la vida cotidiana, cosa que no los hacía sentir inferiores dentro de la jerarquía de la empresa, sino a la par con todos. Tras esto, podían organizar su trabajo como mejor les convenga, dándoles el mayor provecho a los equipos tecnológicos que la empresa les otorgaba, lo cual facilita una comunicación fluida entre compañeros, lo que a la larga genera mayor eficacia en el desempeño laboral.

Por último, es necesario enfatizar que la organización va para un buen camino, pues a más de obtener resultados satisfactorios, está cumpliendo con la normativa legal del Ecuador, ya que desde el año 2018 el Ministerio del Trabajo exige que todas las empresas que poseen una cifra mayor a 10 empleados deben realizar este estudio de manera obligatoria, con el fin de generar un plan de acción que promueva un cambio favorable hacia todos los colaboradores.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la organización seguir realizando y aplicando el plan de acción a fin de minimizar las consecuencias negativas sobre los trabajadores, siempre acorde a los estándares actualizados que señale el Ministerio de Trabajo, ya que, al cumplir con la ley, la empresa crea una buena reputación de sí misma a la sociedad, está exenta de escándalos, además genera mayor potencial para atraer a clientes, futuros socios y mejores talentos. Además, ejecutar los estudios pertinentes para diagnosticar riesgos psicosociales de manera anual, pues resulta conveniente mantener un constante monitoreo para evitar riesgos psicosociales de nivel alto.

También se sugiere abordar las dimensiones que están dentro de la propuesta de intervención, para que en el siguiente período los índices resulten menores a los encontrados en el estudio. Este tipo de seguimiento se lo puede realizar mediante capacitaciones, campañas, charlas, talleres con el personal de la empresa de forma periódica, dependiendo del grado de riesgo psicosocial encontrado tras el debido diagnóstico; pues como se ha enfatizado reiteradas veces, un ambiente laboral saludable genera bienestar y calidad de vida en los colaboradores, lo que a su vez promueve empleados motivados que generalmente tienen un desempeño eficiente dentro de la organización.

Para terminar, este estudio resulta no solo útil para la organización a la cual se aplicó, sino para toda la sociedad pues contribuye con información para seguir validando el cuestionario que la autoridad competente del trabajo del país brinda. Además, puede ser objeto de análisis y correlación para otras investigaciones similares sobre riesgo psicosocial dentro de cualquier empresa.

Por tanto, se recomienda a futuros investigadores aplicar la herramienta a todo el personal a nivel nacional para tener un estudio completo. Además de complementar con una técnica cualitativa como entrevistas o grupos focales para consolidar la información estadística.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano. Ediciones Granica, 183.
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*, 140(9), 1154-1163.
- Andrés, L. (2017). Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito. *Antropología Cuadernos de investigación*, (11), 51-64.
- Astudillo, P. (2014). Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas? *Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional*. Nota técnica (004-2014).
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Revista Latino-am Enfermagem*, 14(1), 136-41.
- Bones, K., Muntaner, C., Solar, O., Borrell, C., Bernales, P., González, M. J., ... & Vallebuona, C. (2014). Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su asociación con la salud autopercebida y mental en Chile. *Cadernos de Saúde Pública*, 30, 2219-2234.
- Bustamante, C. y Barreat, Y. (1998). Estrategias de influencia, usadas por los líderes motivacionales. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional*, 17(2), 5-12.
- Cabeza, L., Muñoz, A., & Vivero, S. (2011). Aproximación al proceso de toma de decisiones en la empresa barranquillera. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, (17).
- Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271-279.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4): 380-391.
- Chinchilla, R. (2002). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=Y35TDM74KmUC&oi=fnd&pg=PA1&dq=condiciones+de+trabajo+y+seguridad&ots=FhZCmkuilo&sig=BJulZV2AATFgoREhMfFoMlnkno&redir_esc=y#v=onepage&q=condiciones%20de%20trabajo%20y%20seguridad&f=false
- Colás, P., Jiménez, R., & Villaciervos, P. (2005). Portafolios y desarrollo de competencias profesionales en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista de Ciencias de la Educación*, 204, 519-538.
- Cuenca, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista mexicana de sociología*, 77(4), 525-554.
- Cuenya, L., & Ruetti, E. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Revista Colombiana de Psicología*, 19(2), 271-277.

- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Garrido, J., Uribe, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14, (2), 27-34.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- González, E., & Gutiérrez, R. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista latinoamericana de psicología*, 38(2), 259-270.
- Gutiérrez, A. M., & Viloria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), v-vii.
- López, J. S., Blanco, F., Scandroglio, B., & Rasskin Gutman, I. (2010). Una aproximación a las prácticas cualitativas en psicología desde una perspectiva integradora. *Papeles del psicólogo*, 31(1).
- Miguélez, F. (2010). *La flexibilidad laboral*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1039475>
- Ministerio del Trabajo. (2018). GUÍA PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL. Quito.
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E., & Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13(3), 417-428.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORPjournal*, (1), 4-18.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Recuperado de: https://www.ilo.org/san jose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J. G., & Torres, T. M. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1).
- Pavía, I. (2014). *Organización empresarial y de recursos humanos*. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=th1cBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=recursos+para+solucionar+problemas+en+la+organizacion&ots=M4BqpOEV8f&sig=jCZnl90CTKX4aWgTs4PVBogMvhs&redir_esc=y#v=onepage&q=recursos%20para%20solucionar%20problemas%20en%20la%20organizacion&f=false
- Pérez-Franco, J. (2014). Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile. *Revista Chilena de Salud Pública*, 18(1), 52-60.

- Polanco, A., & García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.
- Porras, N., & Parra, L. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones. Revista de Avances en Psicología*, 4(2), 105-113.
- Raffo, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79.
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141.
- Tedasa. (2018). *Historia*. Recuperado de: <http://www.tedasa.com/historia>
- Tedasa. (2018). *Filosofía corporativa*. Recuperado de: <http://www.tedasa.com/filosofia-corporativa>
- Teheran, M. (2015). *Diagnosticar los niveles de riesgos psicosociales en el trabajo de los funcionarios del área administrativa y comercial de la administradora de fondos de pensiones y cesantías porvenir SA barranquilla* (Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad Simón Bolívar.
- Topa, G., Morales, J. F., & Gallastegui, J. A. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18(4).

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



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 esférico 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	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		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:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
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			

LIBERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
IR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta 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		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
IR	Ítem				
5	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
6	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
7	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
8	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
IR	Ítem				
9	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		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
IR	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		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
IR	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		0		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 cumplo 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 esta 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 mis 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 esta 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)				
	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Se le recomienda manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.

Anexo 2

Cuestionarios de evaluación psicosocial en espacios laborales aplicados

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

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	Item			
A	Fecha:	09/01/2019		
B	Provincia:	Azuay		
C	Ciudad:	Cuenca		
D	Área de trabajo:	Credito	Administrativa:	☒
			Operativa:	☐
			Técnico / Tecnológico	☐
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	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	☒
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años	44-52 años	☐
		25-34 años	Igual o superior a 53	☒
		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:	☒

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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		13		Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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		12	0	Puntos	

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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 esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	X			
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	X			
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	X			
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	X			
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	X			
Suma de puntos de la Dimensión		22	0		Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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		X		
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	X			
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	X			
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		15	0		Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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	X			
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	X			
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	X			
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	X			
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	X			
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		24	0		Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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		X		
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	X			
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo		X		
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	X			
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo			X	
Suma de puntos de la Dimensión		16	0		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	X			
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	X			
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	X			
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	X			
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				X
Suma de puntos de la Dimensión		17	0		Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	X			
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo	X			
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	X			
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	X			
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado		X		
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	X			
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	X			
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.		X		
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	X			
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo		X		
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	X			
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	X			
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.		X		
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.		X		
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	X			
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	X			
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.		X		
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo			X	
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	X			
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)		X		
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	X			
Suma de puntos de la Dimensión		86	0		Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	22	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	15	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	24	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	17	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	26	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

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	Item			
A	Fecha:	09/01/13		
B	Provincia:	32003		
C	Ciudad:	Cuenca		
D	Área de trabajo:	Administrativa:	Operativa:	
		Ninguno	Técnico / Tecnológico	X
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años	44-52 años	
		25-34 años	Igual o superior a 53	
		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:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	X			
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	X			
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	X			
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral		X		
	Suma de puntos de la dimensión	15			Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	X			
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	X			
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	X			
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	X			
	Suma de puntos de la Dimensión	0	16		Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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 esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	X			
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	X			
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	X			
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	X			
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	24		Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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		X		
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	X			
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	X			
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	15		Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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	X			
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	X			
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	X			
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos		X		
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	X			
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	23		Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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		X		
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	X			
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	X			
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	X			
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	19		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		X		
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas			X	
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				X
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	X			
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación			X	
Suma de puntos de la Dimensión		0	11		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	X			
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	X			
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	X			
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	X			
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	X			
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				X
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	X			
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	X			
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	X			
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	X			
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				X
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	X	X		
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				X
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	X			
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	X			
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	X			
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.		X		
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	X			
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	X			
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)		X		
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	83		Puntos

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	15 0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	16 0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	24 0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	15 0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	23 0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	19 0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	11 0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	83 0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

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	Item				
A	Fecha:	11 - Enero - 2019			
B	Provincia:	Azuay			
C	Ciudad:	Cuenca			
D	Área de trabajo:	Administrativa:	☒	Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque 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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		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:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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		14		Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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		16		Puntos	

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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 esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	X			
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	X			
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	X			
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	X			
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	24	Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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	X			
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	X			
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	X			
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	16	Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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	X			
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	X			
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	X			
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	X			
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	X			
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	24	Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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	X			
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	X			
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	X			
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	X			
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	20	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	X			
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	X			
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	X			
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	X			
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	20	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	X			
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	X			
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	X			
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	X			
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	X			
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	X			
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	X			
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	X			
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	X			
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	X			
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	X			
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	X			
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	X			
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	X			
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	X			
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	X			
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	X			
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	X			
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	X			
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	X			
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	X			
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	96	Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0 14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0 16	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0 20	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0 20	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0 96	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

89

Gran Colombia

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

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	Item				
A	Fecha:	15-01-2019			
B	Provincia:	Azuay			
C	Ciudad:	Cuenca			
D	Área de trabajo:	Administrativa:	☒	Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		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:	☒

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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		13			Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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		0 14			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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 esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	X			
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades		X		
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	X			
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo		X		
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	21		Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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	X			
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	X			
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		X		
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0	11		Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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	X			
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	X			
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	X			
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos		X		
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables		X		
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	22		Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente 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		X		
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.		X		
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo		X		
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	X			
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0	16		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	X			
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	X			
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	X			
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	X			
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación			X	
Suma de puntos de la Dimensión		0	18		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		X		
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo		X		
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	X			
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades		X		
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado		X		
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad		X		
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	X			
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	X			
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental		X		
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	X			
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo		X		
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	X			
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales		X		
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	X			
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.		X		
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	X			
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	X			
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.		X		
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo		X		
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	X			
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)		X		
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	X			
Suma de puntos de la Dimensión		0	84		Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0 13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0 14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0 21	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0 14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0 22	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0 16	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0 18	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0 84	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios