



**Universidad
Israel**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
DISEÑAR UN PROGRAMA PARA EL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y competitividad sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
ALEXANDRA ROCIO SOTO CHICAIZA
Tutor/a:
FAUSTO GERMAN PAZMIÑO MUÑOZ

Quito – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto Germán Pazmiño Muñoz** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **DISEÑAR UN PROGRAMA PARA EL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL.**

Elaborado por: **Alexandra Rocio Soto Chicaiza** de C.I: **1717469801**, estudiante de la Maestría en **Seguridad y Salud Ocupacional** de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 22 de marzo de 2023



Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Alexandra Rocio Soto Chicaiza con C.I: 1717469801, autor/a del proyecto de titulación denominado: DISEÑAR UN PROGRAMA PARA EL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 22 de marzo del 2023

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema.....	1
Problema de investigación.....	2
Objetivo general.....	2
Objetivos específicos.....	3
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:.....	3
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	4
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	4
1.2. Proceso investigativo metodológico	8
Tabla 2. Personal bajo modalidades	10
Tabla 3. Personal por provincias	10
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	1
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	1
2.2. Validación de la propuesta	5
2.3. Matriz de articulación de la propuesta	6
Tabla 4. Matriz de articulación	6
CONCLUSIONES	7
RECOMENDACIONES	8
BIBLIOGRAFÍA.....	9
ANEXOS	12

Índice de Figuras

Figura 1 Análisis Situacional	11
Figura 2 Dimensión Carga laboral	11
Figura 3 Desarrollo de Competencias	12
Figura 4 Liderazgo	12
Figura 5 Margen de Acción y Control.....	13
Figura 6 Organización del Trabajo.....	13
Figura 7 Recuperación.....	13
Figura 8 Soporte y Apoyo	14
Figura 9 Otros puntos importantes.....	14
Figura 10 Resultado Global	15

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión	15
--	----

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La organización internacional del Trabajo señala que la Seguridad analiza “todos los efectos agudos de los riesgos, como por ejemplo los accidentes, por otro lado, la salud ocupacional analiza los efectos crónicos de los riesgos y las enfermedades ocupacionales”.

Los factores o riesgos psicosociales se generan por diferentes circunstancias del ambiente familiar y del trabajo. Al momento que se originan tiene efectos en la salud de las personas mediante los mecanismos psicológicos, al existir estos riesgos en el trabajo causa complicaciones en el estado de salud del trabajador y, por lo tanto, afecta a su desempeño laboral. (Jiménez, 2011)

Los riesgos en el trabajo simbolizan “la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de esta”. (Rodríguez, 2009)

En la actualidad los factores de riesgos psicosociales están presentes en la vida diaria del ser humano, por tal razón es importante entender cómo funcionan estos factores ya que serán más fáciles de identificarlos y trabajarlos. No hay que olvidar que los factores de riesgos psicosociales se definen por situaciones presentes en las actividades del trabajador y de la organización que compromete el entorno en general. (Gerencia, 2020)

Los riesgos psicosociales se encuentran presentes a nivel mundial ya que hacen referencia las condiciones que tiene un trabajador al momento de ejecutar las actividades diarias, estos se encuentran vinculados directamente con la organización, el contenido del trabajo, obteniendo así la capacidad de afectar al bienestar familiar, económico, físico, psíquico o social de la comunidad de trabajadores. (Neffa, 2015)

Durante los últimos años, se han producido cambios económicos, sociales y organizacionales y el principal factor es el talento humano, los empresarios les corresponden responsabilizarse de sus trabajadores con respecto a su salud física, mental; considerando, las actividades cotidianas que realiza, de acuerdo con, su capacidad para influir en el proceso laboral, tanto en su salud, como en su parte emocional de cada empleado.

Los riesgos psicosociales provocan estrés, situaciones de desgaste emocional, fatiga, situaciones de violencia, etc. que generan daños físicos y psicológicos, este impacto afecta a la organización causando el absentismo, baja productividad, la insatisfacción laboral y la rotación de personal.

“El objetivo de la seguridad y salud ocupacional es velar el bienestar de los trabajadores de adquirir riesgos laborales, entre ellos los riesgos físicos, químicos y biológicos, mecánicos, eléctricos sobre todo el más importante para el desenvolvimiento son los riesgos psicosociales, que intervienen en cada puesto de trabajo y que están de manera directa e indirecta en la salud del individuo”. (INSST, 2011)

En Ecuador las empresas – organizaciones, no toman conciencia sobre la prevención de los riesgos, por lo que es necesario implementar en las empresas un área encargada de “identificar, evaluar y prevenir todos los tipos de riesgos que existan en las empresas y mucho más el riesgo

psicosocial el cual interviene de manera negativa en los trabajadores y así prevenir las enfermedades que se asocian con el estrés laboral y promover un excelente clima laboral”.

Implementar la prevención en Ecuador, requiere de una valoración del riesgo en cada uno de los lugares de trabajo, para obtener información clara y concisa para que las organizaciones adopten medidas preventivas que correspondan.

La Organización Internacional del Trabajo realizó un análisis donde recopiló datos sobre la salud mental en el trabajo, esto es alrededor de un 10% tiene afectación por patologías mentales que provienen de la actividad laboral. La identificación de estas enfermedades mentales es una pauta para que el derecho laboral actualice la normativa y se aplique de acuerdo con las necesidades de la sociedad contemporánea.

En su Artículo 9 de la **Resolución No. 513 del Consejo Directivo del IESS** “señala cuáles son los Factores de Riesgo de las Enfermedades Ocupacionales, incluyendo a los psicosociales como factores que entrañan riesgo de enfermedad ocupacional”.

El artículo 38, “Riesgos provenientes del trabajo”, señala que *“los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador (...)”*. En su artículo 347, titulado “Riesgos del trabajo”, se señala que *“riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.”*

Problema de investigación

El Instituto Nacional de Patrimonio Cultural fue creado mediante Decreto Supremo Nro. 2600 del 9 de junio de 1978. Actualmente se encuentra adscrito al Ministerio de Cultura y Patrimonio, se encuentra ubicado Av. Colón Oe1-93 y Av. 10 de agosto.

El Instituto Nacional de Patrimonio Cultural “es una entidad del sector público de ámbito nacional, que promueve, difunde y gestiona la preservación, conservación y salvaguardia del patrimonio cultural material e inmaterial, mediante la investigación y el control técnico conforme a las políticas públicas emitidas por el ente rector, para su apropiación social”.

Los trabajadores del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural se observan que tienen problemas de condiciones estructurales y organizativas al momento de ejecutar las actividades por tal razón es necesario identificar:

¿Cómo controlar los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural?

Objetivo general

Diseñar un programa para el control de riesgos psicosociales para el personal del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural a través de métodos de evaluación e intervención preventiva para poder disminuir los riesgos psicosociales.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales.
- Determinar los riesgos psicosociales predominantes en el personal del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural.
- Establecer medidas de control de riesgos psicosociales para el personal del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural.
- Validar el plan del control de los riesgos psicosociales propuesto a través de criterios de especialistas.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El trabajo “es fuente de salud, no sólo por la adquisición de un salario que permita satisfacer las necesidades básicas del ser humano, sino porque conlleva una actividad física mental, un contacto social que permite el desarrollo afectivo, permite sentirse útiles y satisfechos con unos resultados”. (Martínez, 2020)

La naturaleza del ser humano es trabajar para suplir las necesidades existentes en su vida, es así como pasan más tiempo en el trabajo que con la familia, por lo que se aceptan las condiciones estipuladas del empresario. Muchas veces las jornadas de trabajo se extienden más de la jornada normal es por eso por lo que la mayoría de los países han decidido regular la jornada de trabajo que no sobrepase las 48 horas semanales, ya que las horas efectivamente trabajadas por semana son inferiores a la normativa legal según lo establece los convenios de la OIT.

Sin embargo, el trabajo no causa daño solo a la salud a través de accidentes si no también profesionales en las relaciones laborales dando lugar a otro tipo de enfermedades como burnout o estrés.

Según la Organización Mundial de la Salud, cerca del 60% de la población mundial trabaja y señala que los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano, no solo es un derecho, sino que también existe más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos y mejorar el rendimiento y la productividad laboral.

El trabajador es una persona contratada por una organización legalmente constituida, quien se encarga de actividades suscritas en su contrato y quien cumple con todos los parámetros establecidos para producir bienes y servicios

El empleador es una persona que crea uno o varios puestos de trabajo para que sean ocupados por los trabajadores para suplir las necesidades de la empresa es así como suscribe un contrato

para con el trabajador acogíendose a la normativa legal vigente y poder satisfacer las necesidades. (Grisolía, 2001)

Cientes externos son las personas externas a la empresa quienes se encargan de comprar o vender los bienes y servicios del negocio.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Los factores de riesgos psicosociales son de reciente aparición, su creación es en el último cuarto de siglo pasado. Es ahí que, de forma escasa, se comienza a tener conocimiento y a conocerlos. Las primeras referencias oficiales sobre los factores de riesgos psicosociales aparecen en 1984 en el trabajo. (Moreno Jiménez, 2011)

Las condiciones de trabajo son peligrosas para la salud de los trabajadores los cuales provocan accidentes y enfermedades de todo tipo, hoy en la actualidad existen muchos cambios, sin embargo, las condiciones de los trabajadores siguen siendo preocupante. “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos.” (p 7)

Según Moreno Jiménez Bernardo “las listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos:

- sobrecarga en el trabajo,
- falta de control,
- conflicto de autoridad,
- desigualdad en el salario,
- falta de seguridad en el trabajo,
- problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos”. (Moreno Jiménez, 2011)

Para dar inicio al estudio de los factores de riesgos psicosociales debemos tener claro cuál es su función directa o indirectamente con el factor humano, ya que su característica principal son las condiciones de trabajo que deben tener los trabajadores para poder ejecutar las actividades y cómo repercute su ejecución en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. (Moreno Jiménez, 2011)

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b) “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;”. (IASST, 2020)

El (INSST, 2022) señala que la función de los riesgos psicosociales es resguardar a los trabajadores y mantener un estado de salud adecuada, adaptar el trabajo para la persona y velar por su bienestar desde un punto de vista psicosocial para poder realizar la pertinente investigación de las enfermedades y accidentes que puedan existir en la organización y a nivel familiar.

Según la autora (Mora, 2017), indica que el trabajo a través del tiempo ha cambiado el uso de la fuerza física por la habilidad manual para la manipulación de las herramientas y maquinaria pesada, causando más horas de trabajo, menos tiempo para el descanso, con el fin de dar prioridad a la intervención mental es necesario que a calidad de trabajo se mejore para que no incremente los problemas de salud física y mental.

La OIT define a los riesgos psicosociales como el “Bienestar en el trabajo, las condiciones de organización, medio ambiente y las relaciones interpersonales en el trabajo, por un lado; por otro lado, las competencias del trabajador, sus requerimientos, su cultura, así como también sus circunstancias extralaborales todo esto, por medio de experiencias y apreciaciones, puede intervenir en la salud, la satisfacción y productividad, en el trabajo”. (OIT, 2016)

Una de las opiniones sobre los factores de riesgos psicosociales de riesgo, inicia porque las organizaciones no toman conciencia del peligro que cada uno de sus trabajadores pueden tener, los factores psicosociales a diferencia de otros agentes de riesgo, químicos o físicos no son identificados plenamente en el puesto de trabajo de forma objetiva, así como son imposibles de ser medidos sobre una base cuantitativa predefinida previamente por alguna normativa legal. (Rodríguez, 2009)

Por tal razón es necesario identificar las exposiciones de los puestos de trabajo más vulnerables que puedan estar relacionados directamente con los riesgos psicosociales, ya que no en todos los puestos de trabajo se presentan de la misma forma, es así como si se encuentran implementados de manera inadecuado se convierten en los factores de riesgos psicosociales y afectan a la seguridad de los trabajadores, salud física, cognitiva, emocional y social. (Trabajo A. E., 2023)

Al existir una comunicación deficiente sobre la presencia de los factores de riesgo psicosocial causa un ritmo de trabajo alto ocasionando un gran número de accidentes de trabajo, sobre carga, concentración, incumplimiento de trabajo, es así como la mejor manera de poder prevenir esta situación es realizando las pausas activas. (INSST, 2022)

Este contexto puede ser esencialmente significativa en las décadas venideras debido al gradual envejecimiento de la población trabajadora y a la necesidad de permanecer activo durante más años por el retraso paulatino de la edad de jubilación. (INSST, 2022)

“La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas)”. (Delgado, 2021)

“Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían a los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental”. (Delgado, 2021)

Las investigaciones realizadas hasta hoy presentan la evidencia sobre la salud y el bienestar de los factores psicosociales. Claramente existe el bajo control sobre el contenido y las condiciones del trabajo, las exigencias psicológicas, el bajo apoyo de los compañeros y de los jefes, al realizar el trabajo y la baja motivación causa bajo desarrollando y poco interés al realizar las actividades. (Delgado, 2021)

“En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. Según la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el 70,9% de los trabajadores encuestados señaló que estaba expuesto a riesgo de accidentes de trabajo el porcentaje se eleva al 74,9% en el caso del personal sanitario”. (Gil Monte, 2009)

“El análisis de las causas de accidentes (riesgos de accidente por cortes y pinchazos) reveló que las principales causas de los riesgos se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%)”. (Gil Monte, 2009)

Hoy en día en el “Ecuador no se cuenta con un estudio donde refleje los datos reales referente a las condiciones de trabajo, sin embargo, si se cuenta con el marco legal que respalda a los trabajadores con el fin de cuidar su bienestar y precautelar su vida. Entre ellos, en el Decreto 2393 que contiene el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores”. (Solis, 2021)

Según se detalla en el artículo 9 del Acuerdo Ministerial 82, donde dice: “(...) *se debe erradicar por completo la discriminación en el ámbito laboral*”, art. 9 indica que es obligatorio realizar una implementación un plan que permita a la institución prevenir los riesgos relacionados con la parte psicosocial, sean estas públicas o privadas y que tengan un número mayor a diez empleados; encontrándose en la obligatoriedad de las instituciones, de emitir informes anuales en el que indique el porcentaje de cumplimiento de dichos planes al MRL. (Trabajo, 2017)

El objetivo de la gestión psicosocial es tratar las condiciones de trabajo de manera natural, tratando de eliminar “el riesgo que tenga como origen las condiciones de trabajo, cuando la eliminación no sea posible, se debe realizar gestiones que permitan su reducción hasta límites tolerables, a través de la evaluación, la intervención y el control de factores” que influyan directamente en los riesgos laborales que afecten la salud del trabajador. (Trabajo I. N., 2022)

“Cada organización deberá encontrar la manera más apropiada para calificar los riesgos psicosociales, ya que esto depende de cada institución debido a las características y complejidad del trabajo y sobre las personas trabajadoras expuestas a los riesgos”. (Trabajo I. N., 2022)

En cuanto mejor y más completo sea el diagnóstico, se ajusta más a las necesidades institucionales las cuales pueden ser efectivas y claras para la institución.

“La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.

- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas”. (NTP, 200)

Dentro del plano laboral, los elementos psicosociales se definen como: “Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo”. (ALVAREZ, 2006)

EL objetivo de esta investigación “es evaluar los riesgos psicosociales y una vez identificados se realice un plan que permita su erradicación los riesgos” con la finalidad de disminuir al máximo los problemas laborales personal del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural y diagnosticar la cantidad de factores que están presentes en cada uno de los trabajadores.

1.2. Proceso investigativo metodológico

Metodología

“La investigación se concentra en la determinación de los elementos que general los riesgos psicosociales a los que pueden encontrar el personal que labora en el instituto Nacional de Patrimonio Cultural” a nivel nacional, esta institución cuenta con 5 provincias (Riobamba, Portoviejo, Guayaquil, Cuenca, Loja) y con dos centros de investigación.

Enfoque de Investigación

Se manejará un enfoque de investigación Cuantitativa ya que este utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico a fin de establecer pautas de comportamientos y probar teorías que nos permitan identificar con mayor facilidad los factores de riesgos psicosociales del personal del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural. (Sampieri Hernández, 2017, p. 37)

Tipo de Investigación

Se desarrolló una investigación cuantitativa de estudio documental, de campo y descriptiva conforme a siguiente información:

Documental: esta investigación documental juega un papel esencial en cualquier proyecto, pues ayuda a entender los acontecimientos históricos, espaciales y temporales que rodean un estudio porque recopila información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, periódicos, bibliografías, investigaciones. Según los autores (Hernández Sampieri, R., Fernández,

C. & Baptista, P., 2000, p.50) obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio.

De campo: cuando se hace estas investigaciones de campo es fundamental estar en el lugar de los hechos y participar en la vida cotidiana de las personas que se están estudiando y según “el autor Velasco-Rodríguez (2017) se debe estudiar las características, la idiosincrasia, actitudes y demás rasgos que contribuyan a la descripción objetiva de cualquier fenómeno o tendencia de un grupo o población”.

Descriptivo: los estudios descriptivos son la base de las investigaciones correlacionales, las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y están estructurados. (Hernández Sampieri)

Instrumentos: existen varias herramientas que nos permiten realizar evaluaciones en diferentes investigaciones o estudios, uno de los más usados y conocidos es el cuestionario, ya que puede realizar de manera personal o a través de encuestas en línea.

La versatilidad del cuestionario radica en la elaboración de las encuestas, ya que estas se las puede hacer, abiertas, cerradas o de escala Likert, porque estas permiten a encuestado una respuesta sencilla y no permite que se puedan dar futuras distorsiones en el momento de computar. Estos cuestionarios pueden tener diversas escalas, dentro de la cual aplicaremos la siguiente:

OPCIÓN DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
TOTALMENTE DE ACUERO	5
DE ACUERDO	4
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
EN DESACUERDO	2
TOTALMENTE DE DESACUERO	1

Tabla 1 Cuestionario para Evaluación de Riesgos Psicosociales (Escala Likert)

Población y Muestra

La población total del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural es 246 personas a nivel nacional con un horario establecido de 8 horas hora de ingreso a la 8:00 am con media hora de almuerzo hora de salida 16:30 pm con un total de 40 horas a la semana, de acuerdo con la siguiente información:

- Personal bajo modalidades contratadas en el Instituto Nacional de Patrimonio Cultural

Nro.	MODALIDAD	NÚMERO DE PERSONAS
1	Nivel Jerárquico Superior	15
2	Nombramiento	169
3	Contratos Ocasionales	42
4	Código de trabajo	20

Tabla 2. Personal bajo modalidades

- Personal por provincias del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural

NRO.	PROVINCIA	NÚMERO DE CONTRATADOS
1	QUITO	126
2	RIOBAMBA	18
3	PORTOVIEJO	31
4	GUAYAQUIL	23
5	CUENCA	24
6	CAÑAR	5
7	LOJA	19

Tabla 3. Personal por provincias

1.3. Análisis de resultados

El total de servidores del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural conforme a la nómina del mes de diciembre – enero es de 246, y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada son 236 mismos que nos dieron como resultado lo siguiente y los cuales serán presentados a continuación:

Figura 1 Análisis Situacional

Instrucción	Ninguno	0	Técnico	4
	Básica	3	Tercer Nivel	109
	Media	4	Cuarto Nivel	93
	Bachillerato	23	Otros	0
Experiencia	< 2 años	95	3 - 10 años	64
	11 - 20 años	52	> 21 años	25
Edad	Entre 16 – 24 años	2	Entre 44 – 52 años	66
	Entre 25 – 34 años	58	> 53 años	39
	Entre 35 – 43 años	71		
Género	Masculino	122	Femenino	114

Fuente 1: Elaboración de la Maestrante Alexandra Soto

Entre las personas que fueron objeto del estudio identificamos que existe un total de 30 personas NO PROFESIONALES y 206 personas con NIVEL PROFESIONAL.

De acuerdo con el levantamiento de información, tenemos un alto porcentaje de colaboradores con baja experiencia tanto en el área Administrativa como en el área Operativa, es decir, un total de 95 trabajadores con experiencia mayor a 2 años; se puede considerar que tenemos colaboradores con una experiencia media, es decir 64 trabajadores con experiencia entre 3 y 10 años.

Lo importante de esta investigación es que el porcentaje del 50% tienen la edad promedio comprendida entre los 35 a 43 años y un 44% menor a 35 años.

Figura 2 Dimensión Carga laboral

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Carga laboral	57%	39%	4%

Fuente 2: Tomando del cuestionario Dimensión carga laboral

Dentro del análisis de la carga laboral de los Trabajadores del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural podemos indicar que un 57% de los trabajadores encuentran un “riesgo bajo”; el 39% de los trabajadores un “riesgo medio” y el 4% un “riesgo alto”; a pesar que un bajo número de colaboradores considera un riesgo alto, no se debe pasar por alto dicho porcentaje, por lo tanto, se debe realizar un plan que nos permita realizar el análisis de los factores, de tal manera que,

se pueda minimizar por completo y que a su vez se mantenga un constante monitoreo para prevenir las posibles enfermedades ocupacionales.

Figura 3 Desarrollo de Competencias

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Competencias	59%	37%	4%

Fuente 3: Tomado del Cuestionario de Desarrollo de competencias

La interpretación de resultados para la dimensión “Desarrollo de competencias”, los colaboradores que llenaron por completo las encuesta realizadas dentro de la institución, y consideran dentro del Desarrollo de competencias, el 59% considera que es un “riesgo bajo”, mientras que el 37% considera que es un “riesgo medio” y únicamente el 4% en “riesgo alto” de todos los encuestados considera que es un riesgo alto, la tendencia de las encuestas al considerar riesgos altos se mantiene, sin embargo, esto no significa que se debe descuidar el plan que nos permita generar alerta sobre el crecimiento del riesgo dentro de la institución, a fin de prever los riesgos potenciales.

Figura 4 Liderazgo

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Liderazgo	68%	18%	14%

Fuente 4: Tomado del Cuestionario Liderazgo

En el análisis de la información sobre el “Liderazgo” los colaboradores de la institución dicen en un total del 68% consideran que no existe riesgo en el liderazgo o que este es “riesgo bajo”, otro número no muy considerable, es decir el 18% dice que es un “riesgo medio” y en esta pregunta el porcentaje que considera un “riesgo alto” incrementa en un 14%; dándonos una señal de alerta con respecto al liderazgo de la institución.

Aun cuando se puede decir que el 14% de los encuestados considera un riesgo alto no es muy representativo, se puede llegar a la conclusión de que se requiere realizar un programa que nos permita dar a conocer las falencias del liderazgo y que nos ayude a compartir con el personal los objetivos a cumplir con respecto al liderazgo de la institución.

Figura 5 Margen de Acción y Control

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Margen de Acción y Control	59%	32%	9%

Fuente 5: Tomado del Cuestionario Margen de Acción y Control

Considerando el “Margen de Acción y Control” dentro de la institución los trabajadores consideran que bajo en un 59% y el 32% considera que es un “riesgo medio” debido a las condiciones laborales que tiene el Instituto y únicamente un 9% considera alto al Margen de Acción y Control, ya que no han sido consideradas en la toma de decisiones dentro de sus actividades laborales.

Figura 6 Organización del Trabajo

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Organización y Trabajo	70%	22%	8%

Fuente 6: Tomado del Cuestionario Organización del Trabajo

Considerando la “Organización y Trabajo” dentro de la institución un 70% considera que el riesgo es mínimo, es decir, bajo; un 22% considera que es un “riesgo medio” debido a que es una costumbre personal mantener un ambiente organizado dentro de la institución y un 8% considera alto en la Organización y trabajo que no se debe pasar por alto este margen y tomar las medidas pertinentes para reducirlo en un 100%.

Figura 7 Recuperación

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Recuperación	55%	42%	3%

Fuente 7: Tomado del Cuestionario Recuperación

Los resultados de la investigación dentro de la institución determinan que es un “riesgo bajo” en un 55% los riesgos psicosociales y en un 42% en “riesgo medio” siendo un llamado de atención para la evaluación, debido a que este factor puede ser propenso a transformarse en “riesgo alto” y sumado al 3% que lo considera “riesgo alto” se deben tomar medidas para que los trabajadores tengan el tiempo de descanso y recuperación necesaria para que puedan ejecutar sus actividades al 100%.

Figura 8 Soporte y Apoyo

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Soporte y apoyo	41%	49%	10%

Fuente 8: Tomado del cuestionario Soporte y Apoyo

En el análisis de la variable de “Soporte y Apoyo” los colaboradores del Instituto de Patrimonio Cultural un 41% considera un “riesgo bajo” de que se puedan encontrar riesgos y un 49% considera que es un “riesgo medio”; de igual manera se debe tomar muy en cuenta esta variable debido a que un 10% lo considera “riesgo alto”.

Aquí podemos analizar que del 100% de la información, un 10% se encuentra en un riesgo alto con el fin de mantener una línea de control es necesario que los trabajadores y autoridades busquen soluciones a los problemas planteados frente a los problemas laborales.

Figura 9 Otros puntos importantes

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
# 8. Otros Puntos Importantes	66%	28%	7%
# 8.1. Acoso Discriminatorio	63%	27%	10%
# 8.2. Acoso Laboral	39%	36%	26%
# 8.3. Acoso Sexual	81%	15%	4%
# 8.4. Adicción Al Trabajo	67%	31%	2%
# 8.5. Condiciones Del Trabajo	29%	41%	30%
# 8.6. Doble Presencia (Laboral – Familiar)	59%	32%	9%
# 8.7. Estabilidad Laboral Y Emocional	56%	36%	8%
# 8.8. Salud Auto Percibida	60%	29%	11%

Fuente 9: Tomado del cuestionario Otros puntos importantes

De los demás componentes de la dimensión, se encuentra: “Otros Puntos Importantes” que nos permite identificar evidencias más relevantes como: numeral 8.3 ACOSO SEXUAL 81% “riesgo bajo”, también está el 8.5 CONDICIONES DEL TRABAJO 41% “riesgo medio” y el 8.5 también con el 26% “riesgo alto”, sin embargo, todos los rangos son importantes tratar antes de que cause enfermedades profesionales.

Figura 10 Resultado Global

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL	63%	32%	5%

Fuente 10: Tomado del cuestionario Resultado Global

De acuerdo con la tabulación de los resultados generales con respecto al análisis de los riesgos psicosociales podemos identificar que del total de encuestados considera:

- 63% Riesgo Bajo
- 32% Riesgo Medio
- 5% Riesgo Alto

Se evidencia porcentajes muy elevados en los diferentes riesgos; sin embargo, aun cuando quienes consideran como “Riesgo Alto” en un 5%, no se puede pasar por alto este porcentaje, se debe tomar medidas, elaborar planes que nos permitan evaluar constantemente las diferentes variables que presentan riesgos altos y que a su vez nos permitan aplicar medidas que contribuyan a prevenir los potenciales riesgos psicosociales.

Gráfico 1 Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión

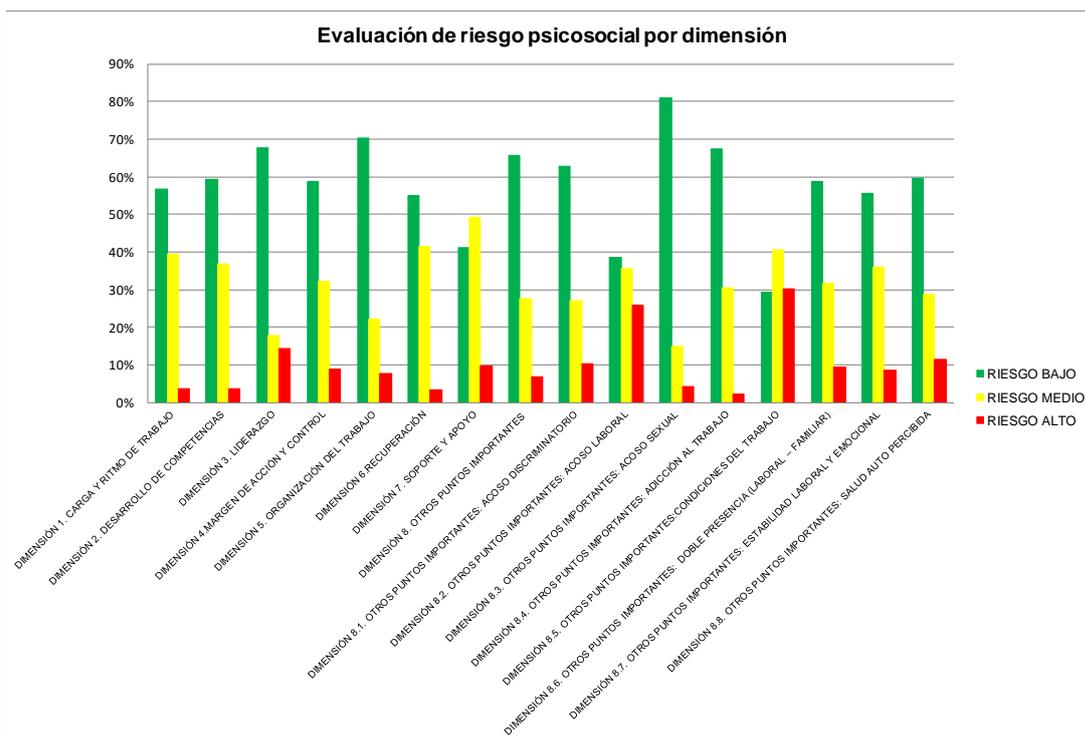


Gráfico: Tomado del cuestionario Resultado Global

Dentro de la gráfica debemos indicar que, dentro de la investigación, arroja resultados que nos permiten considerar y evaluar los riesgos psicosociales dentro del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural, dentro del cuestionario se tomó en cuenta dieciséis dimensiones analizadas de manera individual de lo cual podemos decir:

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Carga laboral	57%	39%	4%
Competencias	59%	37%	4%
Liderazgo	68%	18%	14%
Margen de Acción y Control	59%	32%	9%
Organización y Trabajo	70%	22%	8%
Recuperación	55%	42%	3%
Soporte y apoyo	41%	49%	10%
Acoso Discriminatorio	63%	27%	10%
Acoso Laboral	39%	36%	26%
Acoso Sexual	81%	15%	4%

DIMENSIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Adicción Al Trabajo	67%	31%	2%
Condiciones Del Trabajo	29%	41%	30%
Doble Presencia (Laboral – Familiar)	59%	32%	9%
Estabilidad Laboral Y Emocional	56%	36%	8%
Salud Auto Percibida	60%	29%	11%

Fuente: Cuestionario del MDT- Resultado Global

Figura 12: Resultado por Dimensión del Riesgo Psicosocial.

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
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	1 a 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
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	5 a 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
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	9 a 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
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	15 a 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
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	19 a 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	5	25 a 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 a 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Otros puntos importantes: 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	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: 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	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: 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 p9sicosocial 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	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Otros puntos importantes: 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	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: Encuesta del MDT - Resultado por dimensión del riesgo psicosocial

En la figura 12 podemos analizar cada uno de los resultados dimensión por dimensión de los riesgos psicosociales que fueron aplicados en el Instituto Nacional de Patrimonio Cultural indica la definición y diferentes variables de medición sobre el riesgo, como son Alto, Medio y Bajo en cada dimensión evaluada, por lo cual es necesario hacer de manera urgente una intervención en la institución.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

“El propósito de la investigación es prevenir los potenciales riesgos, riesgos existentes y nuevos riesgos psicosociales en el personal del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural, se diseñará un programa de prevención de riesgos psicosociales que ayudará disminuir los que están afectando de manera directa e indirectamente a todo el personal de esta institución”.

El marco europeo indica que para la gestión del riesgo psicosocial se puede identificar algunos riesgos relacionados con: “desarrollo del trabajo, también tenemos carga y ritmo laboral, tiempo de trabajo, relaciones personales, cultural organizacional, participación y control, interacción casa-trabajo, rol y desarrollo personal”. (INSST, 2015)

“Los Riesgos psicosociales tratan sobre los efectos de la salud cuando una persona se encuentra frente a situaciones laborales exigentes de trabajo que no se ajustan con su capacidad y competencias o cuando presenta poco control sobre el trabajo y mínima apoyo puede desencadenar estrés laboral. La acumulación continua de estrés genera que se vaya agudizando hasta volverse crónica y sus consecuencias llevan a desencadenar en complicaciones osteomusculares, perturbaciones cardiovasculares a la larga una cadena de trastorno psicosomáticos como alteraciones gastrointestinales con mayor frecuencia el síndrome de colon irritable”. (INSST, 2018)

Entre los riesgos psicosociales conocidos tenemos; “el Estrés laboral: hace relación a reacciones afectivas, fisiológicas, mentales y de diferente conducta para algunas situaciones del contenido del trabajo, Indicios de Burnout que no es nada más que un estado fuerte de agotamiento y desgaste psicológico y emocional por estrés crónico laboral que lleva a la desmotivación para realizar las actividades laborales, Violencia: conducta agresiva o insultante que conduce a daño psicológico o físico intencionado contra la víctima entre otros”. (Gómez Etxebarria, 2015)

“Con el fin de minimizar los riesgos que se encuentran presentes en cualquier actividad física o mental que se realice, es necesario que exista un área de seguridad y salud ocupacional para que cree planes de prevención, métodos de seguimiento y ambientes favorables para una jornada laboral agradable y productiva para que cada ser humano demuestre su verdadero potencial y así en conjunto mejorar la productividad individual”.

En la actualidad los factores relacionado con los riesgos psicosociales han causado una fuerte complicación “en la salud de los colaboradores que cada vez es más evidente los factores físicos, mentales y sociales determinan la motivación del trabajador detrás de cada actividad realizada en su vida diaria”, ya que muchas veces cumplir con las tareas encomendadas causa una presión tan alta que en vez de causar satisfacción comienza a tener problemas de salud y es así donde se comienza a tener problemas de productividad y baja evaluación del desempeño.

En un estudio realizado por el INSST, se han descubierto “evidencias científicas sustanciales para indicar que existe una estrecha relación con los riesgos psicosociales y el deterioro de la salud física, emocional y social de las personas; esto se ha convertido en una preocupación sanitaria pública clave, dada su clara implicación para la sociedad en general”. (INSST, 2018)

La autora Pinos-Mora (2017) en su revista consideró que: “muchos factores ponen en riesgo la salud y la vida de hombres y mujeres trabajadoras. La realización de cualquier actividad presenta riesgos inherentes, debido a las modificaciones de las condiciones naturales generadas por la intervención del ser humano al realizar sus actividades de trabajo, dándose así origen a agentes causales de patologías que pueden generar daños y que influyen directamente a la calidad de vida del trabajador y que se asocian directamente en la interrelación de puesto trabajo” (Mora, Factores Psicosociales en la Gestión de Riesgo Laboral, 2017)

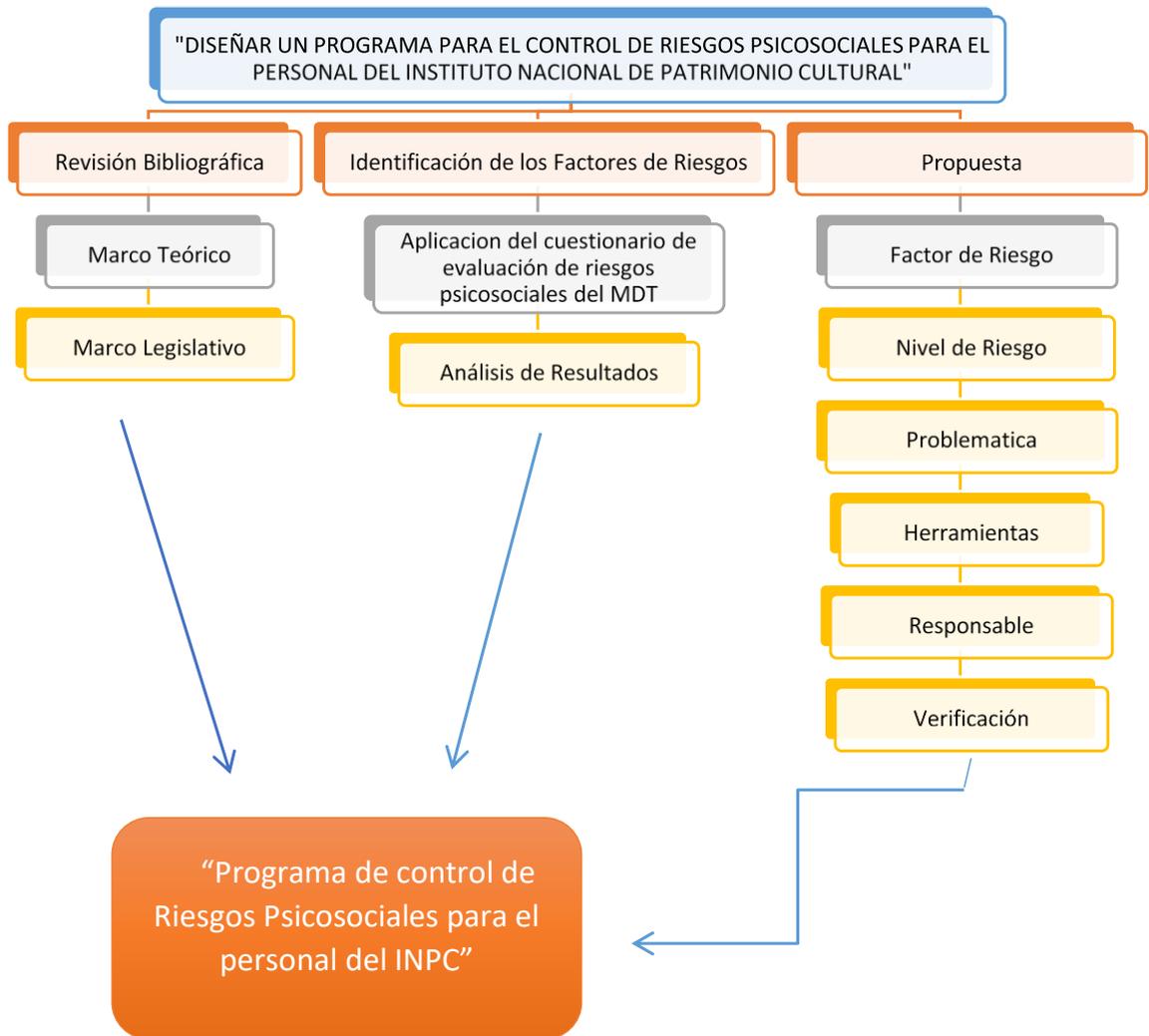
Una institución como es el Ministerio de Trabajo en su intento de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a realizado guías, talleres que le permitan a las organizaciones realizar planes de prevención o disminución de los riesgos psicosociales realizo el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoques en educación, promoción y prevención con el fin de fortalecer la salud emocional, social y física de los trabajadores en el entorno laboral y no descuidar la discriminación y la igual de género. (Huerta, 2018)

2.2 Descripción de la propuesta

La actual propuesta de este trabajo de titulación es el diseño de un programa control sobre riesgo psicosocial a ejecutarse en los trabajadores del área Administrativo y Operativo que pertenecen al Instituto Nacional de Patrimonio Cultural, este se encuentra ubicado en la ciudad

de Quito, provincia del Pichincha y 6 regionales más (Riobamba, Portoviejo, Guayaquil, Cuenca, Loja y Cañar), por lo que, esta propuesta se trabajará en bajo los lineamientos actuales propuestos por el Ministerio del Trabajo.

a. Estructura general



b. Explicación del aporte

En este contexto, el Ecuador hoy en la actualidad cuenta con un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial válido y fiable, este instrumento evalúa los factores de riesgos psicosociales, situaciones que producen daño a la salud de los trabajadores ayudando a realizar un diagnóstico inicial desde el punto psicosocial.

Los riesgos psicosociales generan un reto en la Seguridad y Salud en el Trabajo ya que afectan significativamente la salud de los trabajadores y a su vez le da efectos negativos para la empresa ya que se refleja altos índices de ausentismo, presentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, rehabilitación, indemnización y jubilación anticipada de los trabajadores afectados.

Esta propuesta o programa de prevención está basada en los lineamientos del Ministerio del Trabajo, se realizó con la finalidad de identificar, prevenir y dar seguimiento a los riesgos psicosociales presentados en los trabajadores del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural.

Una vez que se encuentran identificados los riesgos de nivel medio y alto con los que se trabajara con el personal es necesario realizar un cronograma y desarrollar un programa a través de conversaciones, entrevistas, observaciones poco estructuradas, grupos de discusión entre otros.

Con el fin de prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en todo el personal para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores fomentando el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadoras y/o servidores en los espacios laborales garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

c. Estrategias y/o técnicas

Para este desarrollo de control de riesgos psicosociales se realizó una investigación bibliográfica detallada de los factores de riesgos psicosociales y posibles efectos en la salud de los trabajadores y su entorno general.

Se realizó un comunicado a las autoridades del Instituto Nacional del Patrimonio Cultural socializando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial para poder iniciar la aplicación con los trabajadores y determinar los riesgos psicosociales a los que están expuestos.

Se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial a todo el personal del Instituto Nacional del Patrimonio Cultural con el distributivo del mes de diciembre – enero es de 246, y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada son 236.

Finalmente se desarrolla el programa de control de riesgos psicosociales para intervenir en

los factores de riesgos psicosociales haciendo énfasis en los niveles de mayor riesgo de exposición.

2.2. Validación de la propuesta

Para el levantamiento de este proyecto considero la validación de dos expertos en la materia:

Mgs. **LOPEZ MORENO ANDRES PAUL**, él es MAGISTER EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO tiene experiencia de más de 15 años en la rama de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional realizando: levantamiento, identificación, capacitaciones, investigación de accidentes, mediación.

Ing. **VITERI GALARZA JAVIER ALEJANDRO**, él es INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO tiene experiencia de más de 15 años en la rama de Administración del Talento Humano: proceso de vinculación-desvinculación, nómina y compensaciones, desarrollo organizacional, régimen disciplinario.

2.3. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 4.
Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
DISEÑAR UN PROGRAMA PARA EL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL	<ul style="list-style-type: none"> Revisión Bibliográfica de estudios similares. Normativa Legal 	Se desarrollará una investigación cuantitativa de estudio documental, de campo y descriptiva	<p>Aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial a los trabajadores del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural. Encuesta aplicada.</p> <p>Análisis de los Medios y Riesgos Altos resultados obtenidos</p>	Una vez obtenido los resultados de los cuestionarios aplicados al personal del INPC, se observó que los riesgos que dieron como resultado son los Riesgos	Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

- Una vez que se desarrolló la habilidad seleccionada se pudo identificar que existe inexperiencia de las causas y consecuencias de los riesgos psicosociales al realizar sus actividades diarias que pertenecen al INPC, por eso el objetivo es elaborar un plan que permita la “prevención de riesgos psicosociales con la finalidad de mitigar los riesgos psicosociales en todo el personal del INPC a nivel nacional”.
- “Los riesgos psicosociales se presentan en situaciones adversas que impactan de manera negativa a la salud mental, física y psicológica, alterando su vida diaria como también su desempeño laboral, razón por la cual es importante su valoración y aplicación de medidas correctivas para evitar enfermedades profesionales”.
- Se comunicó a las autoridades del INPC de la presencia de factores de riesgo psicosocial con el fin de que se tome conciencia de lo que implica la existencia de estos en los trabajadores, tomando en cuenta que jamás se ha realizado ninguna evaluación anteriormente sobre estos factores.
- El levantamiento de información sobre los riesgos psicosociales fue a través de revistas científicas, libros, blogs, tesis de similar investigación y así poder establecer las causas que inician el riesgo psicosocial.
- De acuerdo con los análisis obtenidos y lineamientos del Ministerio del Trabajo se realizó un programa de prevención para el cuidado de los trabajadores, con el fin de mitigar los riesgos psicosociales en todo el personal del INPC y cumplir con los objetivos planteados.
- Podemos decir que la evaluación de riesgos psicosociales es de suma importancia dentro de una organización, ya que si se identifica a tiempo estos factores se puede buscar solución y así evitar que afecte el desenvolvimiento en las actividades de los trabajadores y así no afectar su entorno familiar.
- El estudio se realizó con la validación de dos profesionales que tienen una amplia experiencia con la finalidad de verificar si la información estaba acorde con la investigación ya así tener la confiabilidad que tiene el programa diseñado.

RECOMENDACIONES

- Todas las empresas en Ecuador deberían tomar conciencia de la importancia que es prevenir los riesgos psicosociales que puedan tener cada uno de los trabajadores antes de que presenten enfermedades ocupacionales.
- Es necesario que las empresas que no cuentan con departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, realizar periódicamente inducciones, capacitaciones sobre los diferentes riesgos que están a nuestro alrededor con medida de prevención.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad, características personales y/o sociales además de otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades

BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ. (2006). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral. En ALVAREZ.
- Delgado, R. L. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médico. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 2.
- Gerencia, R. V. (2020). <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>.
- Gil Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales. *Revista Española de Salud Pública*, 1.
- Gómez Etxebarria, M. (2015). Obtenido de https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/herramientas_ponencias/es_def/adjuntos/s94-ponencia_osalan_orp_zaragoza_maite_gomez.pdf
- Grisolía, J. A. (2001). http://www.biblioeco.unsa.edu.ar/pmb/opac_css/index.php?lvl=author_see&id=6147.
- Huerta. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia y Trabajo*.
- IASST. (2020). <https://www.comunidadandina.org/notas-de-prensa/instrumento-andino-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-ya-tiene-reglamento/#:~:text=El%20Instrumento%20Andino>.
- INSST. (2011).
- INSST. (2015). Obtenido de <https://www.insst.es/>
- INSST. (2018). Obtenido de <https://www.insst.es/>
- INSST. (2022).
- INSST. (2022).
- Jiménez, B. (2011). <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>.
- Martínez, L. (2020). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?>
- Mora, P. (2017). *Factores Psicosociales en la Gestión de Riesgo Laboral*.
- Mora, P. (2017). FACTORES PSICOSOCIALES EN LA GESTIÓN DE RIESGO LABORAL.
- Moreno Jiménez, B. (2011). *MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>.
- Neffa, J. C. (2015). https://www.osha.gov/sites/default/files/2019-03/health_hazards_workbook_spanish.pdf.
- NTP. (200). https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49.

OIT. (2016). <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

Rodríguez, M. (2009). Clima y Cultura Organizacional. pág. 5.

Rodríguez, M. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. pág. 5.

Rodríguez, M. (2009). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*.

Solis. (2021). Obtenido de repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3066

Trabajo. (2017).

Trabajo, A. E. (2023). <https://osha.europa.eu/es>.

Trabajo, I. N. (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*.

ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO DE ENCUESTA

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO



Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

--

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	

		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto - identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				

7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		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.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		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				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				

Suma de puntos de la Dimensión	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				
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)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		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				
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 está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				

42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				

57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		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. 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

