

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

TEMA:

“Factores psicosociales de riesgo generados en los servidores de fundación municipal por el contexto de la pandemia COVID-19”

AUTOR(ES):

Psic. Ind. Pazmiño Vinueza Jenny Yamila

Previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral

TUTOR:

©PhD. Suarez Puentes Karin Viviana

Guayaquil, Ecuador

27 de agosto del 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral, Psic. Ind. Jenny Pazmiño Vinueza**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

©PhD. Suarez P. Karin Viviana

REVISOR

Lic. Carlos Ramírez Rave, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lic. Paola Mejía Ospina, Mgs.

Guayaquil, a los 27 días del mes de agosto del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Jenny Yamila Pazmiño Vinueza

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “**Factores psicosociales de riesgo generados en los servidores de Fundación Municipal por el contexto de la pandemia COVID-19**” previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 27 días del mes de agosto del año 2023

EL(LOS) AUTOR(ES):



f. _____

Psic. Ind. Jenny Yamila Pazmiño Vinueza



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Jenny Yamila Pazmiño Vinueza

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral** titulada: **“Factores psicosociales de riesgo generados en los servidores de Fundación Municipal por el contexto de la pandemia COVID-19”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 27 días del mes de agosto del año 2023

EL(LOS) AUTOR(ES):



f. _____

Psic. Ind. Jenny Yamila Pazmiño Vinueza



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN
SOCIAL LABORAL**

REPORTE URKUND

URKUND

Documento: [Fase de Presentación Informe Final T5-MTSA, Psic. Ind. Jenny Parrota Vinueza 21.07.2023.doc](#) (617227998)

Presentado: 2023-07-21 15:18 (+05:00)

Presentado por: maestra.trabajosocial@ucsg.ucsg.edu.ec

Recibido: jordanes.mendoza.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Jenny Parrota Segundo -Urkund. [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de esta 51 páginas, se componen de texto presente en 8 fuentes.

Lista de fuentes

Lista de fuentes	Etiquetas
Universidad Técnica Particular de Loja / (null)	
Fundació Universitat Oberta de Catalunya / (null)	
Universidad de Guedo / (null)	
Universitat Politècnica de Catalunya / (null)	
Fundació Universitat Oberta de Catalunya / (null)	
https://www.issn.es/issn/1136-1074/issn_11361074-4130-420e-est4-200	
ESCUELA POLITÉCNICA DEL LITORAL / (null)	
Universidad Nacional de Ingeniería / (null)	
https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=52031104	

Para la elaboración y ejecución del presente trabajo llevan a cabo las siguientes fases como se evidencia en la siguiente ilustración:

Ilustración 1

Fases del procedimiento:

Fase N. 1. Revisión de antecedentes:

En esta fase, se realiza el análisis de la información que precede de estudios paralelos y que puedan aportar de forma significativa, para la ejecución del presente estudio.

Fase N. 2. Planteamiento del problema, objetivos y pregunta problema:

En esta fase se identifica el objeto de estudio y las preguntas que permiten presentar soluciones.

Fase N.3. Difusión y socialización de la encuesta

La difusión de las encuestas se realiza mediante medios electrónicos de la fundación.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a mi lugar de trabajo y a los docentes de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, han sido parte importante de esta historia, gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesite; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por su respaldo y motivación.

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mi madre, es una ofrenda a su amor y entrega, quien perdió su vida en la dura batalla contra el COVID19, y a mi hijo, quien con su llegada dio vida a mi vida, ha sido mi inspiración para continuar y mi impulso para alargar el camino y perseguir los sueños. Así mismo agradezco a mi esposo por ser mi puerto seguro en todo momento, a mi padre y hermana quienes son mi fortaleza y apoyo incondicional.

Jenny Yamila Pazmiño Vinueza

Contenido

Introducción	1
Antecedentes.....	2
Capítulo I. Diseño del proyecto de Investigación.....	5
Problema de Investigación.....	5
Pregunta.	5
Subpreguntas.....	5
Justificación	6
Objetivos.....	11
General.....	11
Específico	11
Fundamentación conceptual	11
Referente normativo nacional.....	13
Metodología de la investigación.....	14
Enfoque mixto	15
Tipo de Investigación	16
Variables de la investigación	18
Variable Independiente.....	18
Variable dependiente	18
Técnicas	18
Muestra	19
Fases del proceso de evaluación del ISTAS 21	19
Capítulo II. Hallazgos de la Investigación.....	6
Análisis de Resultados	6

Hallazgos	56
Exposición: Ritmo de trabajo	58
Exposición: Exigencias emocionales.....	60
Exposición: Doble presencia	62
Exposición: Inseguridad sobre el empleo.	64
Exposición: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.	66
Exposición: Exigencias cuantitativas.	68
Exposición: Apoyo social de compañeros	70
Propuesta de protocolo y cronograma de actividades.....	74
Conclusiones y sugerencias	83
Conclusiones.....	83
Sugerencias	85
Bibliografía.....	86
Anexos	90

Resumen

El presente estudio permite evidenciar los riesgos presentes enfocados en el ámbito psicosocial de los servidores de una fundación municipal. Se aplicó el cuestionario de Riesgos Psicosociales a una muestra de 80 empleados para determinar su impacto y las consecuencias de la emergencia sanitaria por el Covid-19. Los resultados revelaron que la organización no cuenta con suficiente personal, lo que afecta la salud mental de los trabajadores al aumentar la carga laboral, las obligaciones y las emociones negativas. Esto repercute en su calidad de vida y relaciones familiares y personales. La investigación es vital para desarrollar planes y programas que prevengan y mitiguen los riesgos psicosociales, siendo un punto de partida para futuras investigaciones.

Palabras clave: riesgo psicosocial, emergencia sanitaria, covid 19, doble presencia, pandemia.

Abstract

The present study allows to demonstrate the present risks focused on the psychosocial field of the servers of a municipal foundation. The Psychosocial Risks questionnaire was applied to a sample of 80 employees to determine its impact and the consequences of the health emergency caused by Covid-19. The results revealed that the organization is understaffed, which affects the mental health of workers by increasing workload, obligations and negative emotions. This affects their quality of life and family and personal relationships. Research is vital to develop plans and programs that prevent and mitigate psychosocial risks, being a starting point for future research.

Key words: psychosocial risk, health emergency, covid19, double presence, pandemic.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró como emergente y de importancia internacional a la enfermedad ocasionada por el virus COVID-19, e indicó y afirmó que el riesgo de propagación y diseminación es considerado alto, entre países de todo el mundo, es así que, en solo dos meses después, lo caracteriza como pandemia, y a octubre del 2020 ya se considera una enfermedad endémica.

Mundialmente las diferentes empresas ejecutan planes de gestión para garantizar la continuidad del negocio frente al virus, para ello, fue fundamental establecer acciones que permitirán mitigar los riesgos físicos y disminuir los riesgos en el ámbito psicosocial, así como su impacto en el desempeño en el campo laboral.

Bajo esta realidad, el responsable de la gestión de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo-el empleador-, debe desarrollar y ejecutar protocolos y manuales de prevención de riesgos específicamente en el ámbito psicosocial, con el propósito de afrontar los impactos en la salud mental y las incidencias sociales que podría traer consigo la detección de COVID-19 en algún trabajador, de igual manera, resulta ser el encargado de ejecutar acciones para mitigar el riesgo y/o procedimientos adecuados de control frente a las posibles consecuencias generadas por la pandemia y la oportuna atención de los trabajadores que necesiten apoyo en temas de salud mental; los todos los trabajadores, tanto los que se acogieran al teletrabajo como a quienes realizaran su actividad laboral en forma presencial. Sin embargo, hasta la finalización de esta investigación, en Ecuador, existen pocos estudios realizados que permitan determinar el impacto de riesgos psicosociales ocasionados por Covid-19, convocando a indagar las afectaciones de su presencia en el bienestar social y psicológico de sus servidores y así identificar los factores de riesgo psicosocial.

Uno de los riesgos que suscita mayor interés para el documento es el burnout o desgaste profesional, es así como este se entiende como la disfunción psicológica que parece suceder de forma más común, entre los trabajadores cuya labor se realiza en relación directa con la gente. Siendo la consecuencia de los elevados niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes de enfrentamiento a las situaciones conflictivas, (Alvarez Gallego & Fernandez Rios, 1991).

Sumado a lo anterior también se deben tener en cuenta los factores emocionales, que también puede generar desgaste profesional evidenciado en el Ausentismo Laboral siendo una causal los problemas de salud, los cuales tienen implicaciones desfavorables para todos: el trabajador, porque es quien sufre directamente la enfermedad, la empresa, porque pierde productividad y la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social, (Saldarriaga & Martinez, 2007).

Antecedentes

Los estudios enfocados a lo psicosocial es no tiene tanto tiempo de estudio, recién en 1984, encontramos como referencia un documento titulado "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" elaborado por la OIT, en el cual evidencia la preocupación por los efectos y complejidad, ya que existe poco entendimiento del tema, puesto que afecta al personal en muchos aspectos, tanto personales como laborales, (Moreno Jiménez, 2011).

Actualmente, la presencia del COVID19 desencadeno brecha, las cuales afectaron a toda la población afectándola tanto en el bienestar personal y social, reduciendo la posibilidad de trabajar por despidos masivos, dando como resultado el incremento en el deterioro de la salud mental de la sociedad trabajadora, de cualquier manera, los factores psicosociales de riesgo son

una alarma en las empresas, pues se relacionan directamente con el bienestar laboral de sus empleados.

A pesar de que no ha transcurrido mucho tiempo desde la declaratoria de Pandemia COVID19, a la fecha existen investigaciones que nos permiten tener una mirada holística de la evolución de los Factores Psicosociales de Riesgos en el contexto del COVID19 en la población trabajadora, poniendo de manifiesto aspectos que han sido manejados hasta ahora puertas adentro los centros de trabajo.

Uno de los estudios, da cuenta de la presencia de estrés, depresión y ansiedad en los estudiantes universitarios en una situación de confinamiento derivada de la situación pandémica por la presencia del Covid-19, de mayor incidencia en mujeres, que en varones; y, donde la fatiga y el insomnio fueron los síntomas más significativos en estudiantes con prevalencia de estrés, depresión y ansiedad. Se puede afirmar, en función de los resultados obtenidos, que las mujeres son más vulnerables al estrés en una situación de aislamiento social obligatorio producto del Covid-19 que los varones, (Apaza, ; Seminario Sanz, & Santa-Cruz Arévalo, 2020).

La presente investigación se realiza con la finalidad de postular un antecedente enfocado a los riesgos psicosociales, permitiendo de esta manera plantear medidas para reducir la exposición a este factor.

En el trabajo de Carlos David Crespo Yáñez del 2021, con tema “Factores De Riesgo Psicosociales Y Desempeño Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Pambaflor S.A.”. cuyo objetivo fue “evaluar y analizar la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa”; se logra identificar, que los factores psicosociales influyeron de manera directa en el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores, conllevando a la creación de un Manual de técnicas de manejo del estrés, (Crespo Yáñez, 2021).

En el texto “Evaluación de riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo a partir del estado de excepción por pandemia covid-19 en una empresa Ecuatoriana”, realizado por (Cruz Hidalgo, 2021), se muestra como a partir de una encuesta aplicada a los trabajadores, para medir la respuesta al teletrabajo, se identificaron factores tanto positivos como negativos, poniendo sobre la mesa los riesgos psicosociales en esta modalidades de trabajo. Encontrando los siguientes resultados: frente a los Hábitos Saludables se encontró que el 48% se encuentran en riesgo medio, el 13% riesgo elevado y 1% riesgo alto. En cuanto a las afectaciones Psicosomáticas el 37% se ubicaron en riesgo medio el 13% riesgo elevado y 3% riesgo alto. Resultado de estos datos el autor recomendó el mejoramiento de las políticas de trabajo y la implementación de manuales de buenas prácticas y espacios de capacitación al personal, para reducir las afectaciones, (Cruz Hidalgo, 2021).

En el documento “Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid-19: instrumentos para su evaluación” Luz Martínez Martínez, realizó el análisis descriptivo documental bibliográfica en buscadores y páginas de organismos especializados. A partir de este estudio se identificaron algunos instrumentos confiables para detectar factores psicosociales en diferentes contextos así mismo la autora concluyó que sea necesario complementar dichos instrumentos con otros que consideren variables como incertidumbre, ansiedad y estado mental en estos se incluyen cuestionarios enfocados a la prevención de riesgos laborales y en específico a los riesgos psicosociales, recomendando el uso del cuestionario CoPsoQ (ISTAS21, PSQCAT21), para medir la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. La conclusión final fue, que estos instrumentos han probado ser efectivos en identificar fuentes de estrés en diversas áreas, lo cual podrá trabajar en solucionar las debilidades identificadas.

Para finalizar, se puede afirmar que los estudios de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo tienen como objetivo identificar y evaluar estos factores con el propósito de reducir su impacto en la salud de los trabajadores. Es así como la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales son importantes para la toma de decisiones y la implementación de medidas para mejorar las condiciones de trabajo. Esto puede incluir la formación de los trabajadores en habilidades de gestión del estrés, la implementación de políticas y procedimientos contra el acoso laboral y la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En resumen, los estudios de riesgos psicosociales son una parte importante de la gestión de la salud y seguridad en el lugar de trabajo y deben ser considerados para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

Capítulo I. Diseño del proyecto de Investigación

Problema de Investigación

Pregunta.

¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo generados a partir de la contingencia derivada por la COVID-19 en los servidores de una Fundación Municipal?

Subpreguntas.

¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo con mayor prevalencia generados a partir de la contingencia derivada por la COVID-19 a los servidores de una Fundación Municipal?

¿Cómo inciden los factores psicosociales de riesgo en la ejecución del trabajo de los servidores de una Fundación Municipal?

¿Existen medidas propuestas que permitan disminuir la exigencia psicológica a los servidores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales durante la contingencia derivada del COVID-19?

Justificación

Es de gran relevancia identificar los Factores Psicosociales presentes en el personal, puesto que al estar expuestos a la pandemia la influencia de la carga emocional de la familia, no permiten realizar de forma adecuada sus labores.

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, el presente Riesgo a Virus letales, y el respectiva carga emocional y psicológica, y el aumento de su frecuente e intensa, permitiendo que se obligatoria la investigación de las afectaciones para evidenciar, medir y proponer mejorar para reducir el riesgo asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (Moreno Jiménez & Báez León , 2010).

Los Factores Psicosociales de Riesgo influyen de manera directa en la salud del trabajador, su salud mental y relaciones afectivas, así como también en la consecución de los objetivos y estrategias laborales, de esta premisa se desprende la necesidad imperante de poder identificar aquellos factores de riesgo presentes en el ámbito laboral.

El presente trabajo nos permite palpar de manera directa y cercana los Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en los trabajadores con la finalidad de buscar las rutas adecuadas que permitan asegurar un propicio ambiente de trabajo que fomente el bienestar físico, y mental del trabajador, lo que conlleva de forma intrínseca a un mejor desempeño laboral y un adecuado desarrollo personal entre los colaboradores.

La Fundación Municipal es una organización sin ánimo de lucro, establecida como una entidad de derecho privado, creada por la Muy Ilustre Municipalidad con el propósito de llevar a cabo los proyectos de Regeneración Urbana.

Con el objetivo de realizar las obras de regeneración en el núcleo urbano, se establecerá una entidad completamente nueva, cuya responsabilidad era encargarse de la implementación de

dichos proyectos, así como de la administración y mantenimiento de las infraestructuras construidas. De esta manera, se dio origen a la Fundación Municipal.

La misión principal de la Fundación Municipal es llevar a cabo, por encargo de la Muy Ilustre Municipalidad, los procesos de Regeneración Urbana en el cantón. Estos procesos pueden ser realizados directamente por la fundación o a través de personas naturales o jurídicas contratadas para tal fin. La fundación tiene la facultad de contratar profesionales en ingeniería, arquitectura, construcción, entre otros, así como entidades jurídicas como sociedades, compañías, fundaciones y corporaciones, para llevar a cabo dichos procesos.

El proceso de Regeneración Urbana abarca dos aspectos fundamentales. Por un lado, implica la reconstrucción, remodelación, transformación o mejora de los bienes municipales de uso público, como calles, aceras, jardines, intersecciones viales, parques, entre otros. Por otro lado, también involucra el mejoramiento y transformación de propiedades privadas, a través de trabajos realizados por la Administración Municipal en fachadas, patios traseros, columnas, entradas, etc., con el objetivo de renovar y revitalizar su valor arquitectónico y paisajístico. Además, se contempla la construcción de cercas en solares sin edificar o en estado de abandono.

En base a lo expuesto anteriormente, las obras de regeneración llevadas a cabo por la Fundación Municipal se centran en la mejora de calles y avenidas mediante la instalación de mobiliario urbano, infraestructura de servicios, pavimentación con adoquines, creación de espacios verdes, instalación de semáforos, embellecimiento de aceras y pintura de fachadas de edificios, entre otros aspectos. Además, en determinados casos y según las necesidades del entorno, se realiza el acondicionamiento de aceras, pintura de fachadas, instalación de mobiliario urbano y creación de áreas verdes.

Dado que la Fundación Municipal se financia exclusivamente a través de la solicitud de

recursos públicos municipales, es necesario que cumpla con los principios dados en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, así como en el Reglamento y Resoluciones emitidas por el SERCOP. Esto implica que todos los procedimientos de contratación para la adquisición o arrendamiento de bienes, la prestación de servicios o la ejecución de obras deben seguir las normas establecidas. Como resultado, todos los procesos previos y contractuales de nuestras contrataciones se encuentran disponibles y publicados en el sistema oficial de contratación pública de Ecuador.

Esta investigación está orientada a determinar qué factores psicosociales de riesgo se encuentran presentes en los trabajadores de la Fundación Municipal, así como su prevalencia y aportar con propuestas de intervenciones a nivel preventivo con el fin de apoyar la adecuada canalización de estos factores en el contexto de la emergencia para velar por la salud mental y bienestar psicosocial de los trabajadores, cumpliendo así con lo dispuesto en uno de los Ejes Estratégicos del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, donde puntualiza “Incrementar las capacidades Institucionales y sociales para la gestión de riesgo”, así como también permite dar cumplimiento a lo indicado en la Decisión 584.- Capítulo III Gestión De La Seguridad Y Salud En Los Centros De Trabajo – Obligaciones De Los Empleadores Artículo 11, en el cual indica “ En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial” (Decreto 584, 2004, pág. 6).

Con los antecedentes expuestos y considerando se debe analizar cada puesto de trabajo para permitir la reducción del riesgo para procurar la salud de sus trabajadores y el entorno es necesaria la realización del presente estudio para dar cumplimiento a la ley y normativa vigente

referente al tema, así también como para generar nuevo conocimiento, considerando que a la fecha no existen trabajos de investigación estrechamente relacionados con el giro de negocio de la Fundación Municipal.

Se busca con este estudio mejorar las condiciones de trabajo en función de los resultados, permitiendo de esta manera identificar, evaluar y presentar opciones que permitan mejorar las condiciones de trabajo del personal, minimizando los Factores Psicosociales y de ser posible eliminarlos.

El propósito de este estudio consiste en investigar los posibles riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia de COVID-19 mediante el uso del cuestionario ISTAS 21, con el fin de prevenir cualquier impacto negativo en el rendimiento de los trabajadores. Esta iniciativa se encuentra en sintonía con los objetivos estratégicos del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, los cuales buscan mejorar las capacidades institucionales y sociales para gestionar riesgos. Entre los riesgos psicosociales que se han identificado en este análisis se incluyen: carga laboral excesiva, exigencias inusuales, definiciones confusas en las funciones laborales, mecanismos ineficientes de comunicación interna, estructuración organizacional inadecuada, escasas políticas de apoyo y seguimiento laboral, problemas en el clima laboral, escaso control de acoso laboral, agresiones o violencia, escasas políticas de organización temporal. Se llevará a cabo un análisis estadístico con el fin de establecer la frecuencia de estos riesgos psicosociales en los trabajadores debido a la pandemia de COVID-19 y se identificarán aquellos factores que requieren medidas de acción.

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, el riesgo enfocado al área psicosocial aumento y su influencia en el personal, la necesidad de medir y controlar este riesgo (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

Los Factores Psicosociales de Riesgo influyen de manera directa en la salud del trabajador, su salud mental y relaciones afectivas, así como también en la consecución de los objetivos y estrategias laborales, de esta premisa se desprende la necesidad imperante de poder identificar aquellos factores de riesgo presentes en el ámbito laboral.

El presente trabajo permite palpar de manera directa y cercana los Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en los trabajadores con la finalidad de buscar las rutas adecuadas que permitan asegurar un propicio ambiente de trabajo que fomente el bienestar físico, y mental del trabajador, lo que conlleva de forma intrínseca a un mejor desempeño laboral y un adecuado desarrollo personal entre los colaboradores.

Esta investigación está orientada a determinar qué factores psicosociales de riesgo se encuentran presentes en los trabajadores de la Fundación Municipal, así como su prevalencia y aportar con propuestas de intervenciones a nivel preventivo con el fin de apoyar la adecuada canalización de estos factores en el contexto de la emergencia para velar por la salud mental y bienestar psicosocial de los trabajadores, cumpliendo así con lo dispuesto en uno de los Ejes Estratégicos del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, donde puntualiza “Incrementar las capacidades Institucionales y sociales para la gestión de riesgo”, así como también permite dar cumplimiento a lo indicado en la Decisión 584.- Capítulo III Gestión De La Seguridad Y Salud En Los Centros De Trabajo – Obligaciones De Los Empleadores Artículo 11, el cual expresa “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial” (Decreto 584, 2004, pág. 6).

Con los antecedentes expuestos y considerando la necesidad de reducir la exposición y a

procurar la salud de sus trabajadores y el entorno es necesaria la realización del presente estudio para dar cumplimiento a la ley y normativa vigente referente al tema, así también como para generar nuevo conocimiento, considerando que a la fecha no existen trabajos de investigación estrechamente relacionados con el giro de negocio de la Fundación Municipal.

Objetivos

General

Analizar cuáles son los factores psicosociales de riesgo generados a partir de la contingencia derivada por la COVID-19 en los servidores de una Fundación Municipal.

Específico

Analizar cuáles son los factores psicosociales de riesgo con mayor prevalencia generados a partir de la contingencia derivada por la COVID-19 a los servidores de una Fundación Municipal.

Identificar cómo inciden los factores psicosociales de riesgo en la ejecución del trabajo de los servidores de una Fundación Municipal.

Plantear lineamientos para la generación de un protocolo que permita disminuir la exigencia psicológica a los servidores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales durante la contingencia derivada del COVID-19.

Fundamentación conceptual

Implicaciones COVID-19 en relación con la salud mental

La pandemia de COVID-19 ha tenido profundas implicaciones en relación con la salud mental a nivel mundial. Las medidas de confinamiento, el distanciamiento social y el temor a la enfermedad han generado un aumento significativo en los niveles de ansiedad, depresión y estrés en la población. La incertidumbre sobre el futuro, la pérdida de seres queridos y la preocupación

constante por la salud propia y de los demás han creado una carga abrumadora emocional. Además, el aislamiento social ha llevado a la falta de apoyo y conexión, lo cual puede agravar los problemas de salud mental. Asimismo, la interrupción de rutinas diarias, la pérdida de empleo y los desafíos económicos han contribuido a un aumento de la angustia psicológica. Es evidente que la salud mental debe ser una prioridad durante este tipo de crisis, y se requiere un enfoque integral que incluya acceso a servicios de atención y apoyo psicológico, así como medidas para reducir el estigma asociado con los trastornos mentales. Superar los desafíos de salud mental causados por la pandemia intensifica los esfuerzos colectivos, tanto a nivel individual como social, para garantizar el bienestar emocional y psicológico de todas las personas afectadas, (Mayoclinic.org, 2023).

Istas

ISTAS es una fundación creada por la confederación de obreros de España, creada en el año 2000 con la finalidad de socializar y cuidar la salud de los trabajadores, su sede está en Barcelona, teniendo como finalidad intervenir utilizando técnicas adecuadas enfocadas a la salud. Con esta necesidad se adaptó una herramienta en el 2003 para evaluar y mitigar el riesgo enfocado a lo psicosocial llamada cuestionario CoPsoQ. El equipo del Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud está formado por: Rosa Andrés López Clara Llorens Serrano Salvador Moncada Lluís, (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).

Estrés Laboral

Se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (strain), y las fuentes de las experiencias de estrés, anteriormente mencionadas, se

denominan estresores, (Peiró & Rodríguez, 2008).

Evaluación del riesgo

Es una obligación de toda empresa, puesto que permite hacer uso de metodologías para identificar y prevenir daños al personal que la labora, enfocado a la protección de la salud, permitiendo de esta manera identificar condiciones inadecuadas de trabajo, para eliminar las que sean de fácil intervención y planificar las que requieran de adaptar medidas que requieran otros insumos, como capacitación o elementos materiales para mejorar esta condición de trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).

Factor de Riesgo Psicosocial

Jiménez, 2012, lo define como “las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Mellado Jiménez, Blanco Nieto, Borrachero Cortés, & Cárdenas Lizarazo, 2012, pág. 19).

Matriz de Riesgo

Permite que mandos medios y altos que son responsables de la seguridad midan las actividades, permitiendo de esta manera intervenir con métodos de control y se planteen mejoras, (Albanese, 2012).

Referente normativo nacional

TITULO VII - régimen del buen vivir Capítulo Primero - Sección Tercera: Seguridad Social Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de

enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud, (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Capítulo III – Artículo 11 Literal b) indica, “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” (Decreto 584, 2004, pág. 6).

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

Título I DISPOSICIONES GENERALES Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo, (Decreto 2393, 2003).

Metodología de la investigación

En este capítulo se examinan todos los elementos considerados durante el desarrollo de esta investigación. Estos elementos son fundamentales para comprender el tipo de investigación llevado a cabo a partir del tema seleccionado, así como el diseño, el alcance y la población o muestra a la que se dirige. Por lo tanto, se ha optado por un enfoque mixto que también aborda los enfoques, la metodología y el método más apropiado para este estudio.

Los métodos de investigación constituyen las herramientas empleadas para obtener datos, lo que nos permite formular nuestras propias preguntas centrales y llegar a conclusiones a través del análisis de la información en el área de estudio. De esta manera, se utilizan estos métodos para recolectar datos y obtener una comprensión más profunda en el campo de investigación.

Además, es crucial reconocer que en el ámbito de la investigación, los métodos desempeñan un papel fundamental al permitirnos identificar y definir el problema planteado. A través de ellos, se podrá recopilar los datos más relevantes y, posteriormente, confirmar o respaldar el tema en estudio. Cabe mencionar que existen diversos tipos de métodos de investigación, entre los que se incluyen el método hipotético y el deductivo.

El método deductivo se refiere al proceso mediante el cual se trabaja a partir de juicios y, específicamente, se enfoca en el razonamiento deductivo, donde la investigación implica dos etapas: la búsqueda de principios desconocidos a partir de los conocidos. A partir de este método, se derivan el enfoque deductivo directo e indirecto.

En este estudio, estaremos utilizando el método deductivo para abordar la siguiente pregunta: "¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo generados a partir de la contingencia derivada por la COVID-19 en los servidores de una Fundación Municipal?" A través de este enfoque, recopilaremos datos de manera empírica y cualitativa con el objetivo de llegar a las conclusiones pertinentes necesarias. Además, utilizaremos la deducción para respaldar nuestra hipótesis una vez que hayamos obtenido los datos requeridos.

Enfoque mixto

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014), El enfoque mixto se basa en las teorías de filósofos como Auguste Comte y Émile Durkheim. Se centra en alcanzar un conocimiento objetivo y verificable mediante la medición numérica y el análisis estadístico inferencial. Está asociado con las prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo. Se basa en estudios con casos representativos para obtener resultados generalizables, (Bryman, 2004).

De acuerdo a lo antes expuesto, las condiciones bajo las cuales los trabajadores deben

desarrollar su actividad pueden determinar la consecuencia, y la magnitud del mismo, sobre su salud, su vida social, y profesional. Las condiciones de trabajo no deben ser limitadas nada más a las condiciones físicas que envuelven al puesto de trabajo o al trabajador; se debe tener en cuenta el ambiente socio-económico, el organizacional, el estado psico-social del trabajador, y aún más allá, el entorno familiar del trabajador, que puede en gran manera afectar la concentración y actitud hacia la actividad a desempeñar. La carga horaria a la que un trabajador pueda someterse en un período determinado, la distribución y rotación, la periodicidad con que son realizadas las mismas, los períodos de descanso posteriores, necesarios para la recuperación del trabajador, y otros factores relacionados al tipo de trabajo, pueden afectar al trabajador, ya sea a corto, mediano o largo plazo, del mismo modo, la alimentación, y la calidad de uso del tiempo libre también son factores que pueden incidir en el desarrollo de una persona. Los trabajadores por turnos tropiezan a menudo con más dificultades para organizar su vida familiar y mantener relaciones normales con su cónyuge, padres o hijos.

El trabajo de los fines de semana y días festivos, pueden plantear un problema práctico para las actividades de la familia, y su esparcimiento en conjunto.

Tipo de Investigación

El alcance de este trabajo es un estudio Exploratorio-Descriptivo que permite conocer el fenómeno a investigar. Es el primer paso hacia investigaciones más profundas, y además permite identificar las características del grupo de estudio, establecer comportamientos específicos y verificar las relaciones entre variables.

El presente estudio exige la realización de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la

información recabada (meta-inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014).

Toda organización o empresa debe evaluar y prevenir condiciones inadecuadas en los puestos de trabajo, puesto que esto influye en el personal, afectando su salud y rendimiento. Por lo que es necesario implementar procesos que permitan a la organización intervenir y reducir estas afectaciones en el personal.

El tipo de estudio a ser aplicado es exploratorio - descriptivo partiendo del uso de un cuestionario estandarizado de evaluación de riesgos psicosociales, así como también la realización de una entrevista semiestructurada que permite caracterizar los Factores psicosociales de riesgo generados en los servidores de Fundación Municipal por el contexto de la pandemia COVID-19.

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las conductas de grupos analizados. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014).

La metodología se basa en el funcionamiento de un grupo de trabajo tripartito compuesto por representantes de la dirección de la empresa, de los trabajadores (delegados de prevención) y de los técnicos de prevención. Se considera que el conocimiento técnico y el conocimiento fundamentado en la experiencia son complementarios ya ambos necesarios en el proceso de intervención preventiva, (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).

Este grupo se constituye como el verdadero motor del proceso de evaluación y tiene importantes funciones en la preparación y realización del trabajo de campo y de la información de la plantilla a evaluar, determinar las unidades de análisis, la adaptación del cuestionario a la

empresa, las estrategias de protección de la confidencialidad, de distribución y recogida de los cuestionarios, de sensibilización y en la interpretación de los resultados y realización de las propuestas de medidas preventivas, (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).

Variables de la investigación

Variable Independiente

- Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial en los servidores de una Fundación Municipal.

Esta variable se define como el análisis del ambiente laboral psicosocial en el que trabajan los servidores, con el objetivo de identificar mejoras que puedan ser implementadas.

Variable dependiente

- Mejorar las circunstancias de los grupos identificados como vulnerables con el fin de mejorar su situación.

Si se logran identificar los factores de riesgo psicosocial, se puede reducir o eliminar los efectos perjudiciales que estos podrían estar teniendo en la salud mental de los empleados, lo que les permitiría desempeñarse de manera más eficiente y efectiva en sus tareas.

Técnicas

Las técnicas de investigación son el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para adquirir información y conocimiento. Estas técnicas se aplican siguiendo los protocolos establecidos en cada metodología específica. Son recursos y procedimientos disponibles para cualquier investigador con el fin de obtener datos e información. Sin embargo, no garantizan por sí solas la interpretación correcta o las conclusiones deseadas. Para lograr esto último, se requiere una metodología o método adecuado.

Las técnicas de investigación forman parte de un procedimiento puntual empleado para obtener un resultado específico, en este caso, la recopilación de información. Por lo tanto, existen técnicas de investigación aplicadas en todas las áreas del conocimiento, desde la ciencia y la tecnología hasta la criminología y la estadística.

En el presente estudio tiene como objetivo describir las cualidades de un fenómeno y buscar un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad, ya que nuestro objetivo es descubrir tantas cualidades como sea posible.

Muestra

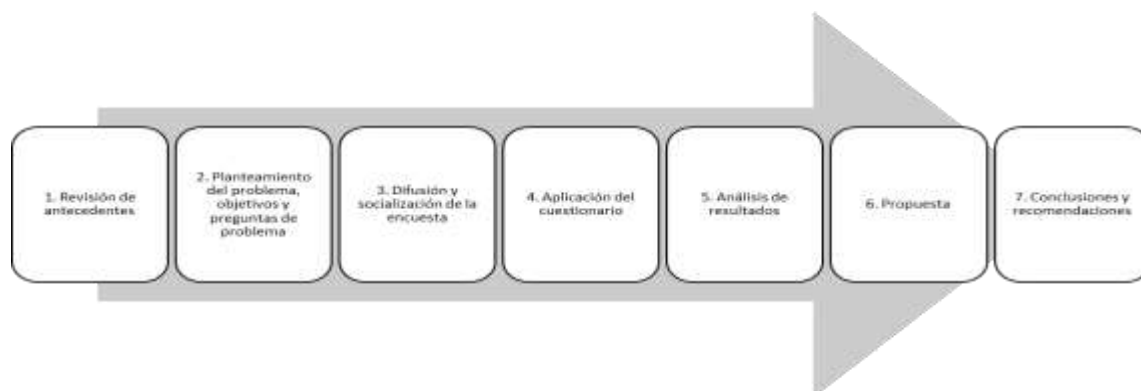
El presente estudio se realiza con el total de población de estudio de la fundación, 80 personas, encontramos que los hombres representan un 67,5% y las mujeres un 32,5%, los cuales se encuentran entre las edades de 31 a 50 años, quienes se encuentran vinculados a la fundación municipal, y fueron vinculados durante los años 2019 y 2020 tiempo de presencia del SARS COVID19.

Fases del proceso de evaluación del ISTAS 21

Para la elaboración y ejecución del presente trabajo llevan a cabo las siguientes fases como se evidencia en la siguiente ilustración:

Ilustración 1

Fases del procedimiento.



Fase N. 1. Revisión de antecedentes:

En esta fase, se realiza el análisis de la información que precede de estudios paralelos y que puedan aportar de forma significativa, para la ejecución del presente estudio.

Fase N. 2. Planteamiento del problema, objetivos y pregunta problema:

En esta fase se identificar el objeto de estudio y las preguntas que permiten presentar soluciones.

Fase N 3. Difusión y socialización de la encuesta.

La difusión de las encuestas se realizara mediante medios electrónicos de la fundación.

Fase N 4. Aplicación del cuestionario.

La aplicación del cuestionario se realizara mediante medios electrónicos para facilitar el acceso a todo el personal.

Fase N 5. Análisis y evaluación de resultados.

Los resultados obtenidos de las encuestas serán ingresados a la herramienta Iistas21 la cual calculará y emitirá un informe preliminar identificando las dimensiones con sus respectivas afectaciones.

Presentación del método a directivos de la Fundación y representantes de los trabajadores.

Firma del acuerdo entre la dirección de la Fundación y la representación de los trabajadores para la utilización del método CoPsoQ-istas21 y el alcance de la evaluación.

Adaptación del cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y la preservación del anonimato.

Generación del cuestionario desde la aplicación informática: técnicos sujetos a secreto.

Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato.

- Distribución, y recogida del cuestionario.
- Informatización de datos: técnicos sujetos a secreto.
- Análisis de datos: técnicos sujetos a secreto.
- Realización informe preliminar: técnicos sujetos a secreto.
- Interpretación de resultados.
- Redacción informe de interpretación de resultados.
- Presentación e interpretación de resultados a dirección de la empresa,

representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios.

- Importancia de las exposiciones problemáticas.
- Propuesta de medidas preventivas.
- Oportunidad de las intervenciones.
- Propuesta de prioridades.

Presentación y feedback de propuestas de medidas preventivas y priorización con dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios.

Aprobación de las medidas preventivas y priorización.

Fase N 6. Propuesta

En esta fase se evaluarán la respuesta más adecuada de intervención de acuerdo a los criterios relevantes emitidos en la fase de análisis.

Fase N 7. Conclusiones y recomendaciones

En esta fase se presenta las conclusiones del estudio realizado, realizando las recomendaciones respectivas tanto de la propuesta como mejoras a procesos futuros.

Introducción y descripción del instrumento:

Un equipo de investigadores/as liderado por el Prof. Tage S. Kristensen del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) desarrolló el CoPsoQ en el año 2000. Para su adaptación al Estado español, un grupo de trabajo conformado por varias instituciones, incluyendo el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), trabajó en conjunto. El grupo agregó a personas como Salvador Moncada, Clara Llorens del ISTAS, Emilio Castejón, Clotilde Nogareda, y Silvia Nogareda del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Carme Barba y Carme Ladona del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona, Dulce Villegas y M^a Ángeles Palomares de la Mutua Fraternidad, Núria García y María Menéndez del Gabinete Higia de Comissions Obreres de Catalunya, Fernando G. Benavides y Joan Benach de la Universitat Pompeu Fabra, y Teresa Torns y Albert Navarro de la Universitat Autònoma de Barcelona. Juntos, trabajaron en la adaptación del cuestionario para su uso en el contexto español.

El proceso de adaptación del cuestionario CoPsoQ comenzó con un taller entre autores daneses y españoles, donde se definieron los contenidos del cuestionario y se identificaron las diferencias sociodemográficas y del mercado laboral entre Dinamarca y España. Después, el cuestionario original fue convertido al castellano por dos traductores profesionales de manera independiente, y la traducción fue revisada por los autores españoles para detectar cualquier desviación conceptual. En caso de haber alguna, se realizó una nueva traducción. La versión en castellano se retrotradujo al danés y se comparó con el original para detectar cualquier desviación de los conceptos y definiciones originales. Posteriormente, se reformularon los elementos que presentaron algún problema y se añadieron dos escalas que no estaban en la versión original: doble presencia y estimación.

La escala de doble presencia fue desarrollada por el grupo español en colaboración con el Gabinete de Estudios de Comisiones Obreras de Navarra, y la escala de estimación fue cedida por sus autores. Esta versión de prueba fue revisada por el equipo español y posteriormente probada con población española. El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales, mientras que las dimensiones de salud y estrés se miden mediante escalas provenientes del SF-36 y el cuestionario Stress Profile de Sven Setterlind, cedidas con autorización de los autores. Esta versión de prueba fue revisada por el equipo español y posteriormente probada con población española.

El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales, mientras que las dimensiones de salud y estrés se miden mediante escalas provenientes del SF-36 y el cuestionario Stress Profile de Sven Setterlind, cedidas con autorización de los autores. Esta versión de prueba fue revisada por el equipo español y posteriormente probada con población española. El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales, mientras que las dimensiones de salud y estrés se miden mediante escalas provenientes del SF-36 y el cuestionario Stress Profile de Sven Setterlind, cedidas con autorización de los autores. Los autores daneses evaluaron la validez de contenido del CoPsoQ mediante la opinión de expertos y la revisión de literatura y conocimientos previos. Para determinar la validez del constructo, la confiabilidad y reducir las escalas de la versión en español, se realizó un estudio basado en la versión original en danés, que posteriormente se redujo para crear las versiones media y corta.

Validez

El cuestionario ISTAS 21 es una herramienta de medición de riesgos psicosociales en el trabajo que ha sido validada en diversos países y contextos laborales. La validación del cuestionario ha incluido análisis de validez de contenido, validez de constructo y fiabilidad. La

validez de contenido se ha evaluado mediante la opinión de expertos y la revisión de literatura y conocimientos previos. La validez de constructo se ha evaluado mediante análisis factorial confirmatorio y la comparación con otros instrumentos de medición. La confianza se ha evaluado mediante análisis de consistencia interna y estabilidad temporal. En general, los estudios de validación del cuestionario ISTAS 21 han demostrado que es una herramienta y fiable para medir riesgos psicosociales válidos en el trabajo.

Confiabilidad

La confiabilidad del ISTAS 21 se ha evaluado en varios estudios y se ha demostrado que tiene una alta consistencia interna y una buena estabilidad temporal. En un estudio realizado en trabajadores, se encontró una consistencia interna alta para todas las dimensiones del cuestionario, con valores del alfa de Cronbach que oscilaban entre 0,70 y 0,91. Además, la estabilidad temporal de las calculadoras fue buena, con coeficientes de conexiones intraclase que oscilaron entre 0,60 y 0,86 en un periodo de cuatro semanas. Estos resultados indican que el ISTAS 21 es un cuestionario fiable para medir las condiciones psicosociales en el lugar de trabajo.

Dimensiones

- Claridad del rol
- Apoyo social de compañeros
- Sentimiento de grupo
- Ritmo de trabajo
- Calidad de liderazgo
- Doble presencia
- Inseguridad sobre el empleo
- Conflicto de rol
- Previsibilidad
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
- Exigencias cuantitativas
- Reconocimiento
- Posibilidades de desarrollo

- Sentido del trabajo
- Justicia
- Exigencias emocionales
- Influencia
- Apoyo social de superiores
- Confianza vertical
- Exigencias de esconder emociones

Ética de la investigación

La investigación científica debe ser llevada a cabo de acuerdo con los principios éticos que garantizan la mejora del conocimiento, la comprensión y la condición humana, y el progreso de la sociedad. La ética en la investigación se centra en aspectos como el respeto a la dignidad humana, la autonomía de la voluntad, la protección de la privacidad y la confidencialidad de los datos. Estos aspectos éticos son fundamentales para garantizar que la investigación se realice de manera responsable y con el máximo respeto por los derechos y el bienestar de todas las personas y seres vivos involucrados en el proceso de investigación, por tal motivo se eliminaron los nombres de los participantes y se informará al personal el resultado del presente estudio.

Capítulo II. Hallazgos de la Investigación

Análisis de Resultados

En esta parte se muestran los resultados obtenidos al utilizar el “Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial” como herramienta de evaluación. Los siguientes resultados, son basados en el análisis de las dimensiones de exposición a riesgos psicosociales que contempla el método CoPsoQ-istas21, tomando en cuenta las preguntas asociadas a cada dimensión y su relevancia dentro de la presente investigación.

Se procede a presentar las respuestas de las encuestas realizadas.

Porcentaje de respuesta: El porcentaje de respuesta de la población que participó en la aplicación del cuestionario CoPsoQ - Ista 21 fue de 80 personas, que equivale al 100% del

personal.

El índice de respuesta refleja un porcentaje total, lo que garantiza la confiabilidad de los resultados.

1) “Eres:” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 114)

Género: De las 80 personas encuestadas, el número de hombres es de 54 que representa al 67,5% y el número de mujeres es de 26 equivalentes al 32,5% de la muestra evaluada.

Ilustración 2

Resultados de la pregunta 1



2) “¿Qué edad tienes?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 114).

Edad: El cuestionario CoPsoQ - Ista 21 permite adaptar los rangos de edad según el criterio del investigador, tomando en cuenta las características de la población. En este caso se utilizó los siguientes rangos de edad:

Menos de 31 años

Entre 31 y 45 años

Más de 45 años

Las personas que corresponden al rango “Menos de 31 años” representan el 0%. El rango “Entre 31 y 45 años” representa 63% y finalmente, “Más de 45 años” son el 38% de la población.

Ilustración 3

Resultados de la pregunta 2



3) “Indica en qué departamento(s) o sección(es) has trabajado durante los últimos meses.

Si has trabajado en dos o más departamentos señálalo” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 114).

La distribución del personal en las diferentes áreas es la siguiente:

Tabla 1

Distribución de personal por áreas

Áreas	Cantidad	%
1 Gerencia Financiera Administrativa	17	21,25%
2 Gerencia Operativa de Mantenimiento	23	28,75%
3 Gerencia Técnica de Obras	20	25%
4 Gerencia de Compras Públicas	10	12,5%
5 Asesoría Jurídica	10	12,5%
TOTAL	80	100%

Ilustración 4

Resultados de la pregunta 3



4) “Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 114).

No se evidencia que dentro del personal, se haya realizado actividades de más de un solo puesto de trabajo.

Ilustración 5

Resultados de la pregunta 4



5) “¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 115).

El 100% de los encuestados refieren no realizar tareas de diferentes puestos

Ilustración 6

Resultados de la pregunta 5

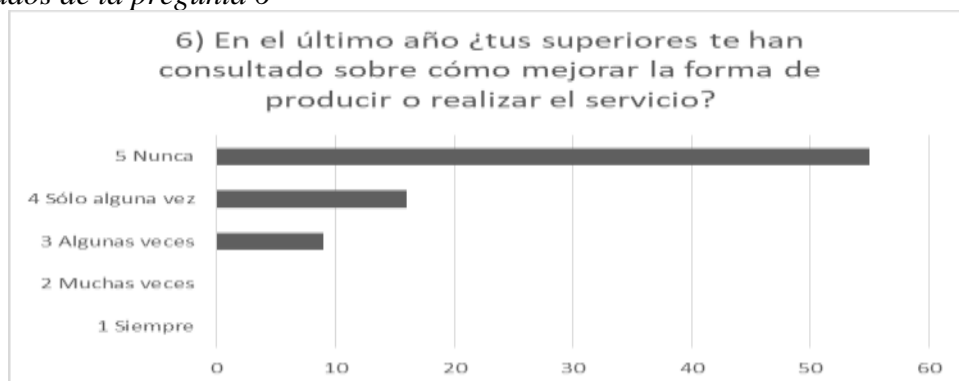


6) “En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 115).

El 68,5% del personal indica que nunca se los consulto, mientras el 20% indica que solo alguna vez y el 11,25% alguna vez

Ilustración 7

Resultados de la pregunta 6

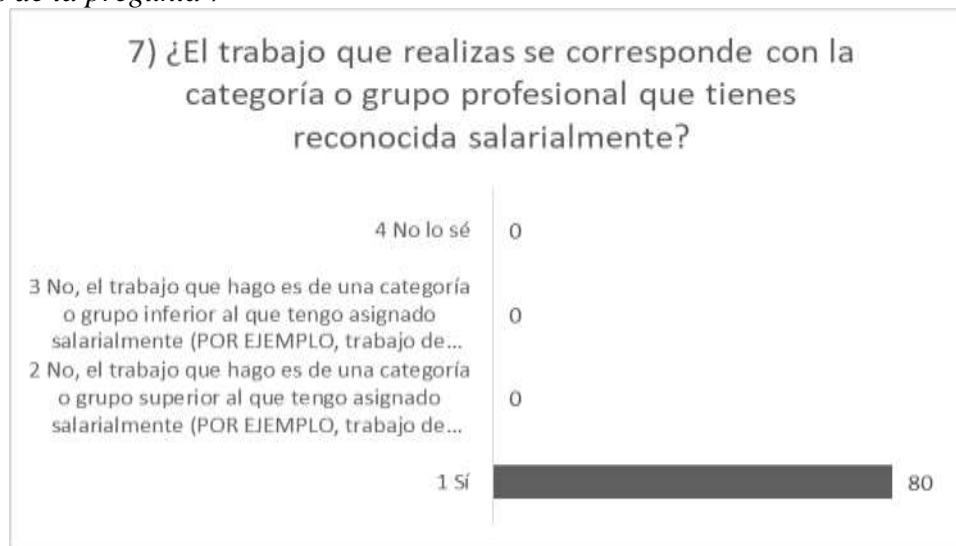


7) “¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 115).

El 100% de los encuestados refieren la respuesta de forma positiva

Ilustración 8

Resultados de la pregunta 7



8) “¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Fundación Municipal?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 115)

Antigüedad: La antigüedad es un factor muy importante, ya que denota la diversidad de la población, factor que permite recabar información de diferentes perspectivas laborales. A continuación, en la figura se observa que los porcentajes más altos de respuesta fueron de las personas que trabajan en la empresa de 2 a 5 años representan el 5%, y de 6 meses a 2 años en adelante, coincidiendo el 25% para cada rango definido, a su vez, se denota que los dos rangos superiores a 5 años presentan un 6,25%.

Tabla 2

Resultados de la pregunta 8

Descripción	Cantidad
1 Menos de 30 días	0
2 Entre 1 mes y hasta 6 meses	0
3 Más de 6 meses y hasta 2 años	20
4 Más de 2 años y hasta 5 años	50
5 Más de 5 años y hasta 10 años	5
6 Más de 10 años	5
TOTAL	80

Nota: opciones establecidas en el manual de versión media del cuestionario (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 115), y en el cuestionario de la presente investigación ver anexo 2.

Ilustración 9

Resultados de la pregunta 8



9) “¿Qué tipo de relación laboral tienes con Fundación Municipal?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 115)

El 100% de los encuestados refieren que su respuesta es ser funcionario.

Ilustración 10

Resultados de la pregunta 9

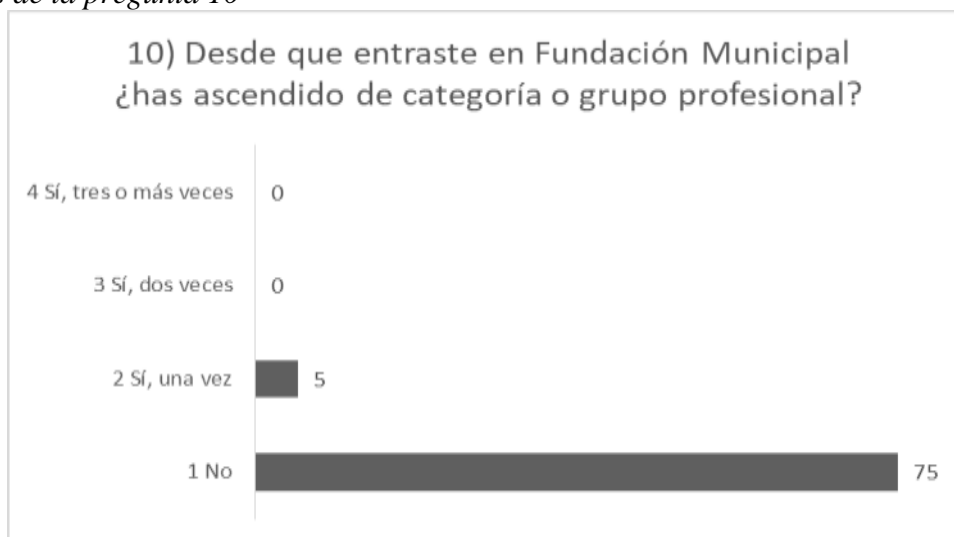


10) “Desde que entraste en Fundación Municipal ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 116).

El 93,75% de los encuestados respondieron no, y el 6,25% si, una vez.

Ilustración 11

Resultados de la pregunta 10

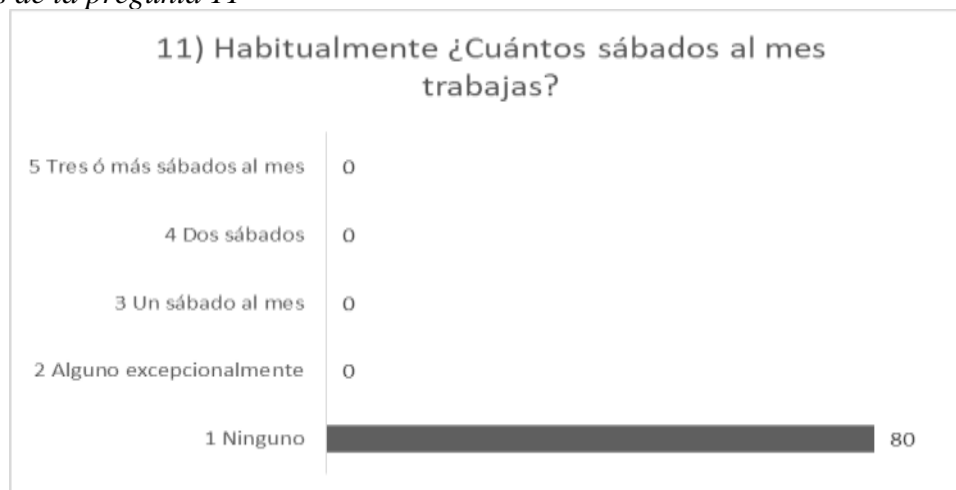


11) “Habitualmente ¿Cuántos sábados al mes trabajas?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 116).

El 100% de los encuestados no trabaja los sábados

Ilustración 12

Resultados de la pregunta 11

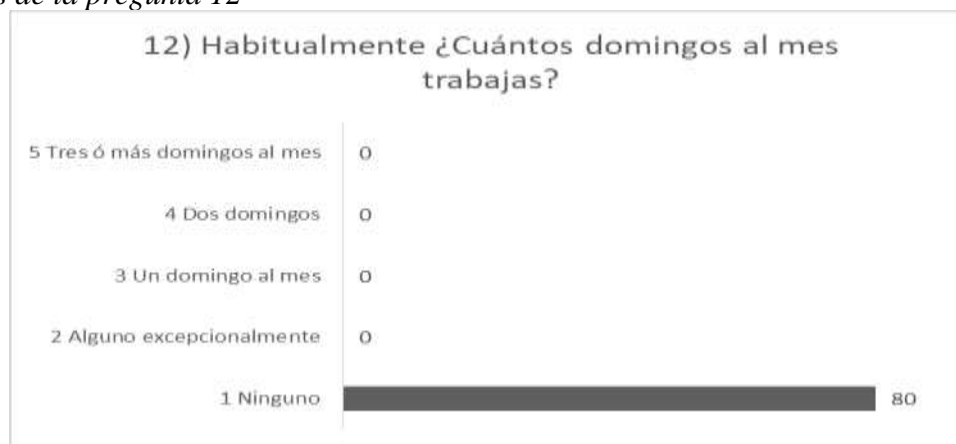


12) “Habitualmente ¿Cuántos domingos al mes trabajas?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 116).

El 100% de los encuestados no trabaja los domingos.

Ilustración 13

Resultados de la pregunta 12

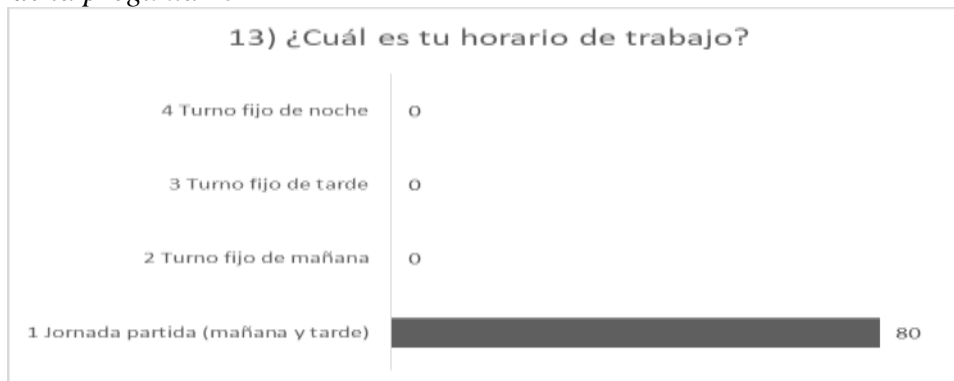


13) “¿Cuál es tu horario de trabajo?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 116).

El 100% de los encuestados trabajan en un solo horario.

Ilustración 14

Resultados de la pregunta 13

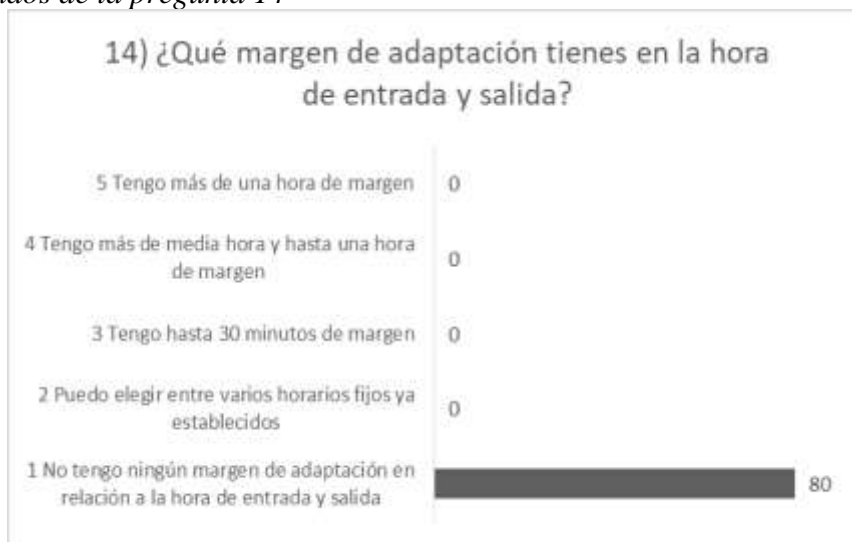


14) “¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 117).

El 100% de los encuestados indican no tener ningún margen de adaptación en relación de la hora de entrada y salida.

Ilustración 15

Resultados de la pregunta 14



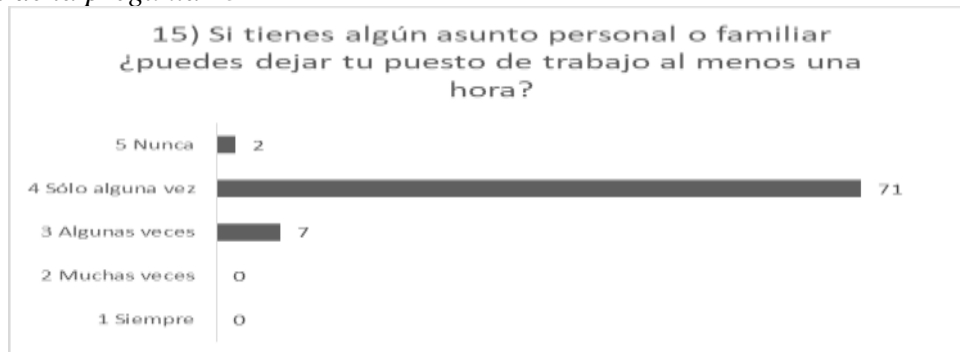
15) “Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 117).

El 88,75 % de los encuestados respondieron que solo alguna vez, el 8,75% respondió

alguna vez y el 2,5% respondió que nunca.

Ilustración 16

Resultados de la pregunta 15

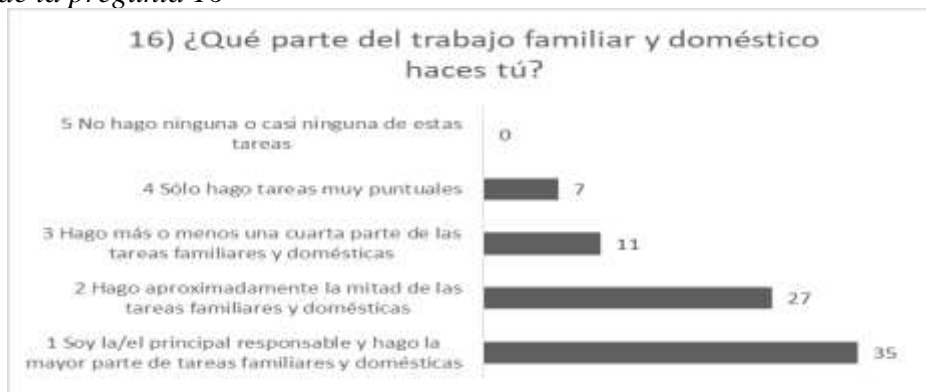


16) “¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 117).

El 43,75% de los encuestados indica que es el principal responsable, el 33,75% realiza la mitad, el 13,75% indica que realiza la cuarta parte, y el 8,75% indica que realiza tareas puntuales.

Ilustración 17

Resultados de la pregunta 16



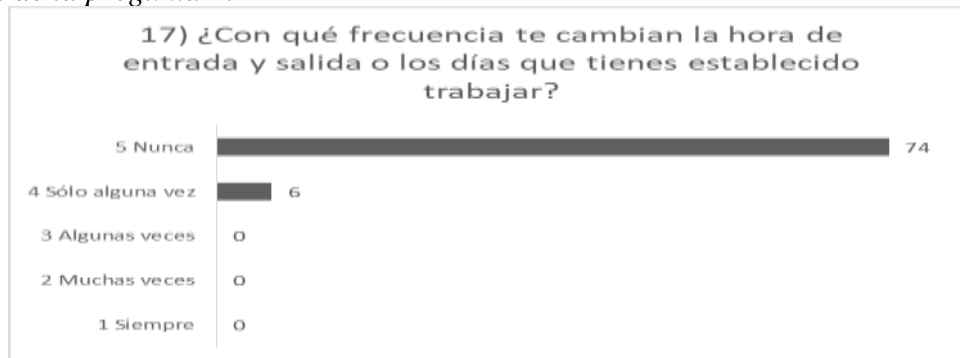
17) “¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 117).

El 93% de los encuestados refieren que nunca se presenta cambios en el horario de trabajo,

mientras el 7% indica que solo alguna vez.

Ilustración 18

Resultados de la pregunta 17



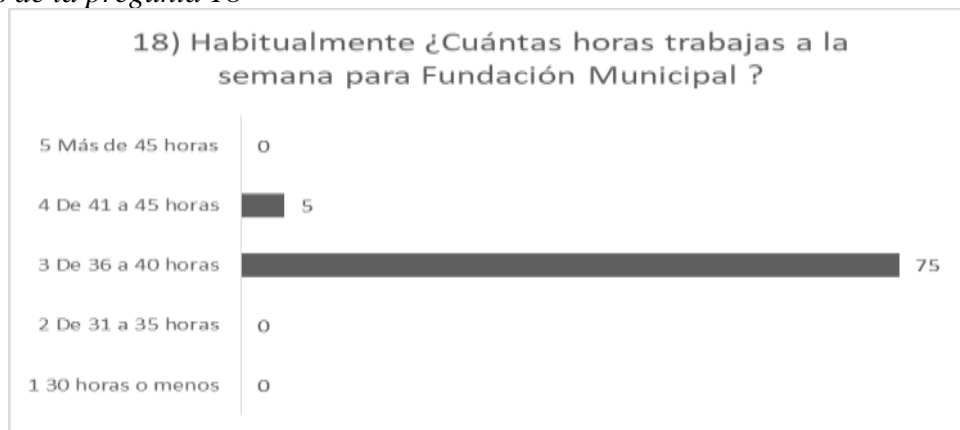
18) “Habitualmente ¿Cuántas horas trabajas a la semana para Fundación Municipal?”

(CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 117).

El 94% de los encuestados indican que su jornada es igual o menor a 40 horas semanales, y el 6% que es entre 41 y 45 horas semanales.

Ilustración 19

Resultados de la pregunta 18

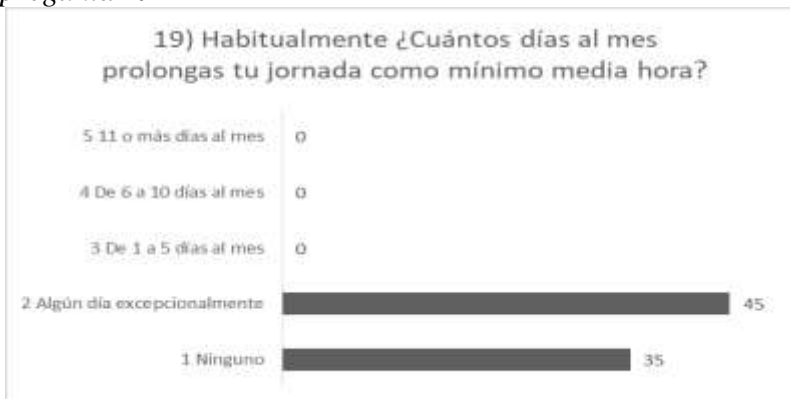


19) “Habitualmente ¿Cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 118).

El 56,25% de los encuestados refieren que algún día al mes prolonga su trabajo, mientras el 43,75% indica que lo prolongan.

Ilustración 20

Resultados de la pregunta 19



20) “Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 118).

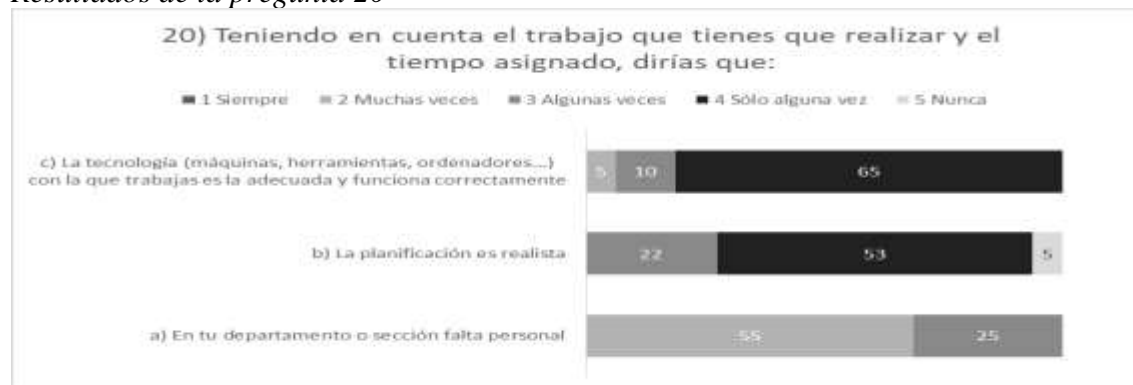
En tu departamento o sección falta personal; el 69% respondió que muchas veces y el 31% que algunas veces.

La planificación es realista; el 67% respondió que solo algunas veces, el 28% respondió que solo algunas veces, y el 5% que nunca.

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente; el 81,25% respondió que solo algunas veces, el 12,5% que algunas veces y el 6,25 que muchas veces.

Ilustración 21

Resultados de la pregunta 20



21) “¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 118).

El 62,5% de los encuestados respondió que nunca, y el 31,25% que solo alguna vez y el 6,25 % indica que algunas veces.

Ilustración 22

Resultados de la pregunta 21

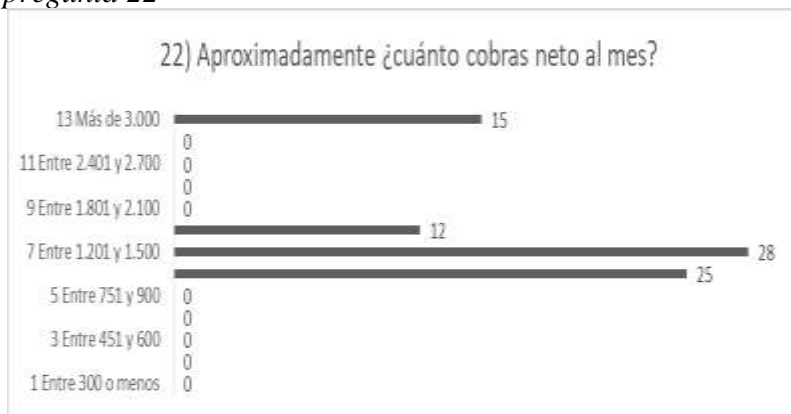


22) “Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 118).

De los encuestados el 35% indica que el cobro se encuentra entre 1.201 y 1.500, el 31,25% que perciben entre 901 y 1,200; el 18,75% que es mayor a 3,000, y el 15% entre 1,500 y 1,800.

Ilustración 23

Resultados de la pregunta 22



23) “Tu salario es:” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 119).

El 100% de los encuestados indica que es fijo el salario.

Ilustración 24

Resultados de la pregunta 23



24) “Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.”

(CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 119).

“Tener presente, que tanto las preguntas y sus opciones son planteadas en el Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, en la versión media, para empresas con 25 más trabajadores” (CoPsoQ-istas21, 2014), y sus resultados son los siguientes:

- ¿Tienes que trabajar muy rápido?; el 66,25% indica que muchas veces, el 18,75% que siempre, y el 15% algunas veces.
- ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?; el 40% respondió que algunas veces, y el 31,25% indica que muchas veces, mientras 22,5% que siempre, y el 6,25% que nunca.
- ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?; el 56,25% respondió que algunas veces, mientras el 27,5% solo algunas vez, mientras que el 6,25 respondió que nunca, al

igual que muchas veces, y el 3,75 respondió siempre.

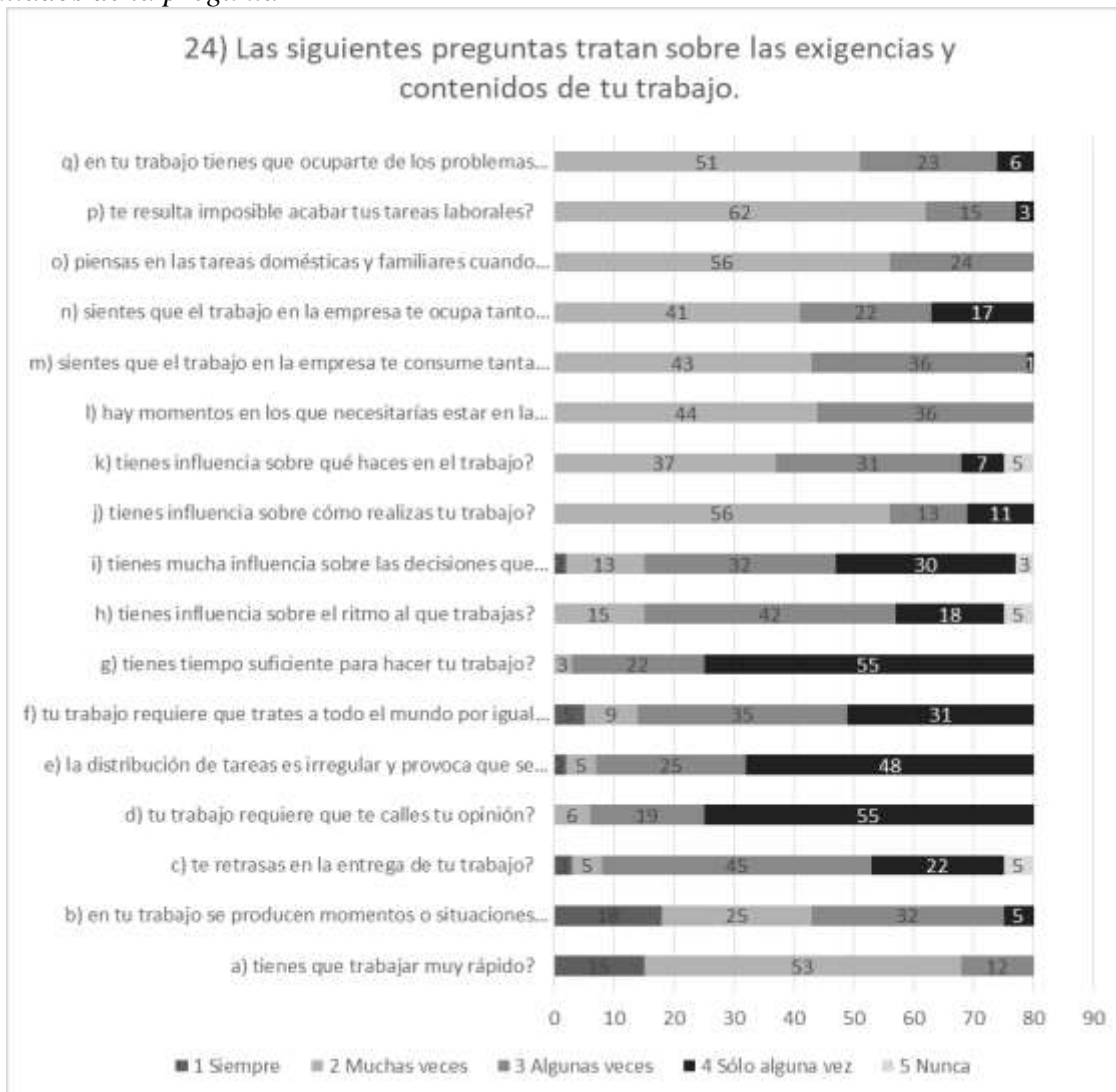
- ¿Tú trabajo requiere que te calles tu opinión?; De los encuestados el 68,75% respondió que solo alguna vez, el 23,75% que algunas veces y el 7,5% que muchas veces.
- ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?; de los encuestados el 60% respondió que solo algunas veces, el 31,25% que algunas veces, y el 6,25% muchas veces, y solo el 2,5% siempre.
- ¿Tú trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?; de los encuestados el 43,75% respondió algunas veces, el 38,75% solo algunas veces, el 11,25% muchas veces y el 6,25% siempre.
- ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?; de los encuestados el 68,75% respondió solo algunas veces, el 27,5% algunas veces, y el 3,75% muchas veces.
- ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?; de los encuestados el 52,25% respondió algunas veces, el 22,5% solo algunas veces, el 18,75% muchas veces, y el 6,25% respondió nunca.
- ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?; de los encuestados el 40% indica que muchas veces, el 37,5% selecciono solo algunas veces, el 16,25% evidencia como muchas veces, el 3,75% selecciono nunca, y el 2,5% selecciono siempre.
- ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?; de los encuestados el 70% respondió muchas veces, el 16,25% representa algunas veces, el 13,75% solo algunas veces.
- ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo? de los encuestados el 46,25%

respondió muchas veces, mientras el 38,75% algunas veces, y el 8,75% seleccionó solo algunas veces, y el 6,25% respondió nunca.

- ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?; de los encuestados el 55% respondió muchas veces, el 45% respondió algunas veces.
- ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?; de los encuestados el 53,75% respondió muchas veces, mientras el 45% algunas veces, y 1,25% sólo algunas veces.
- ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?; de los encuestados el 51,25% respondió muchas veces, mientras el 27,5% algunas veces, y 21,25% sólo algunas veces.
- ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?; de los encuestados el 70% respondió muchas veces, mientras el 30% algunas veces.
- ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?; de los encuestados el 77,5% respondió muchas veces, mientras el 18,75% algunas veces, y 3,75% sólo algunas veces.
- ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?; de los encuestados el 63,75% respondió muchas veces, mientras el 28,75% algunas veces, el 7,5% sólo algunas veces.

Ilustración 25

Resultados de la pregunta 24



25) “Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 120).

“Tener presente, que tanto las preguntas y sus opciones son planteadas en el Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, en la versión media, para empresas con 25 más trabajadores” (CoPsoQ-istas21, 2014), y sus resultados son los siguientes:

- ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?; de los encuestados el 56,25% respondió en

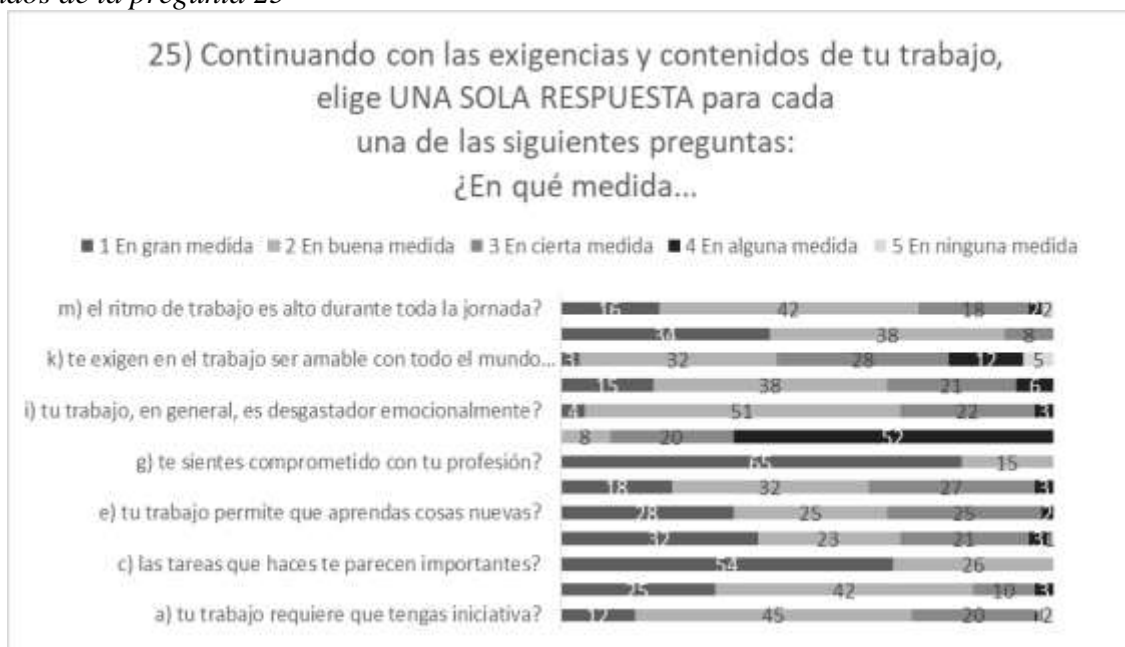
buena medida, el 25% en cierta medida, el 15% en gran medida, y el 2,5% en ninguna medida.

- ¿Tus tareas tienen sentido?; de los encuestados el 52,5% respondió en buena medida, el 31,25% en gran medida, el 12,5% en cierta medida, y el 3,75% en alguna medida.
- ¿Las tareas que haces te parecen importantes?; de los encuestados el 67,5% respondió en gran medida, y el 32,5% en buena medida.
- ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?; de los encuestados el 40% respondió en gran medida, el 28,75% en buena media, el 26,25% en cierta medida, el 3,75% en alguna media, y el 1,25% en ninguna media.
- ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?; de los encuestados el 35% respondió en gran medida, el 31,25% en buena medida, el otro 31,25% en cierta medida, y el 2,5% en alguna medida.
- ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?; de los encuestados el 40% respondió en buena medida, el 33,75% en cierta medida, el 22,5% en gran medida, y el 3,75% en alguna medida.
- ¿Te sientes comprometido con tu profesión?; de los encuestados el 81,25% respondió en gran medida, y el 18,75% en buena medida.
- ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?; de los encuestados el 65% respondió en alguna media, el 25% en cierta medida, el 10% en buena media.
- ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?; de los encuestados e 63,75% respondió en buena medida, el 27,5% en cierta medida, el 5% en gran medida, y el 3,75% en alguna medida.

- ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?; de los encuestados el 47,5% respondió en buena medida, el 26,25% en cierta medida, el 18,75% en gran medida, y el 7,5% en alguna medida.
- ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?; de los encuestados el 40% respondió en buena medida, el 35% en cierta medida, el 15% en alguna medida, el 6,25% en ninguna medida, y el 3,75% en gran medida.
- ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?; de los encuestados el 47,5% respondió en buena medida, el 42,5% en gran medida, y el 10% en cierta medida.
- ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?; de los encuestados el 52,5% respondió en buena medida, el 22,5% en cierta medida, el 20% en gran media, y el 2,5% en alguna medida, igualando en porcentaje a ninguna medida.

Ilustración 26

Resultados de la pregunta 25



26) “Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 122).

“Tener presente, que tanto las preguntas y sus opciones son planteadas en el Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, en la versión media, para empresas con 25 más trabajadores” (CoPsoQ-istas21, 2014), y sus resultados son los siguientes:

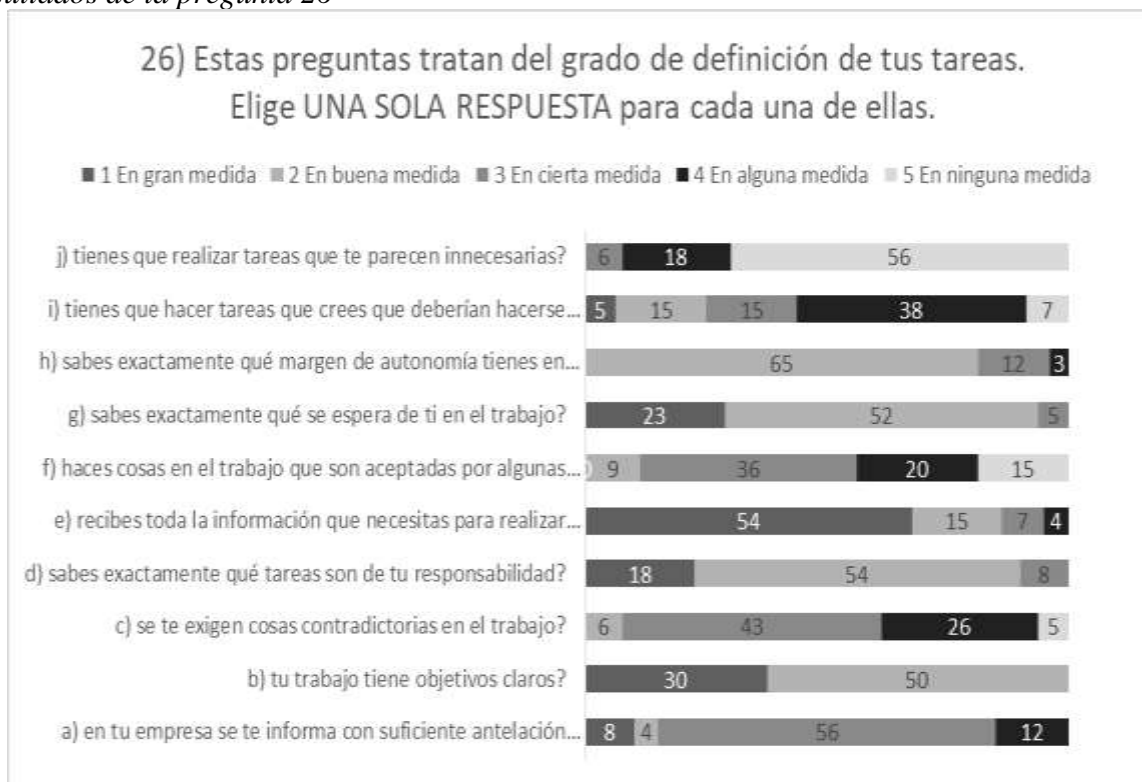
- ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?; de los encuestados el 70% respondió en cierta medida, el 15% en alguna medida, el 10% en gran medida y un 5% en buena medida.
- ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?; de los encuestados el 62,5% respondió en buena medida, y el 37,5% en gran medida.
- ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?; de los encuestados el 53,75% respondió en cierta medida, el 32,5% en alguna media, el 7,5% en buena medida, y el 6,25% en ninguna medida.
- ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?; de los encuestados el 67,5% respondió en buena medida, el 22,5% en gran medida, y el 10% en cierta medida.
- ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?; de los encuestados el 67,5% respondió en gran medida, el 18,75% en buena medida, el 8,75% en cierta medida, y el 5% en alguna medida.
- ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?; de los encuestados el 45% respondió en cierta medida, el 25% en alguna medida, el 18,75% en ninguna medida, y el 11,25% en buena medida.
- ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?; de los encuestados el 65%

respondió en buena medida, el 28,75% en gran medida, y el 6,25% en cierta medida.

- ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?; de los encuestados el 81,25% respondió en buena medida, el 15% en cierta medida, y el 3,75% en alguna medida.
- ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?; de los encuestados el 47,5% respondió en alguna medida, el 18,75% en buena medida, el 18,75% en cierta medida, el 8,75% en ninguna medida, y el 6,25% en gran medida.
- ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?; de los encuestados el 70% respondió en ninguna medida, el 22,5% en alguna medida, y el 7,5% en cierta medida.

Ilustración 27

Resultados de la pregunta 26



27) “Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág.

123).

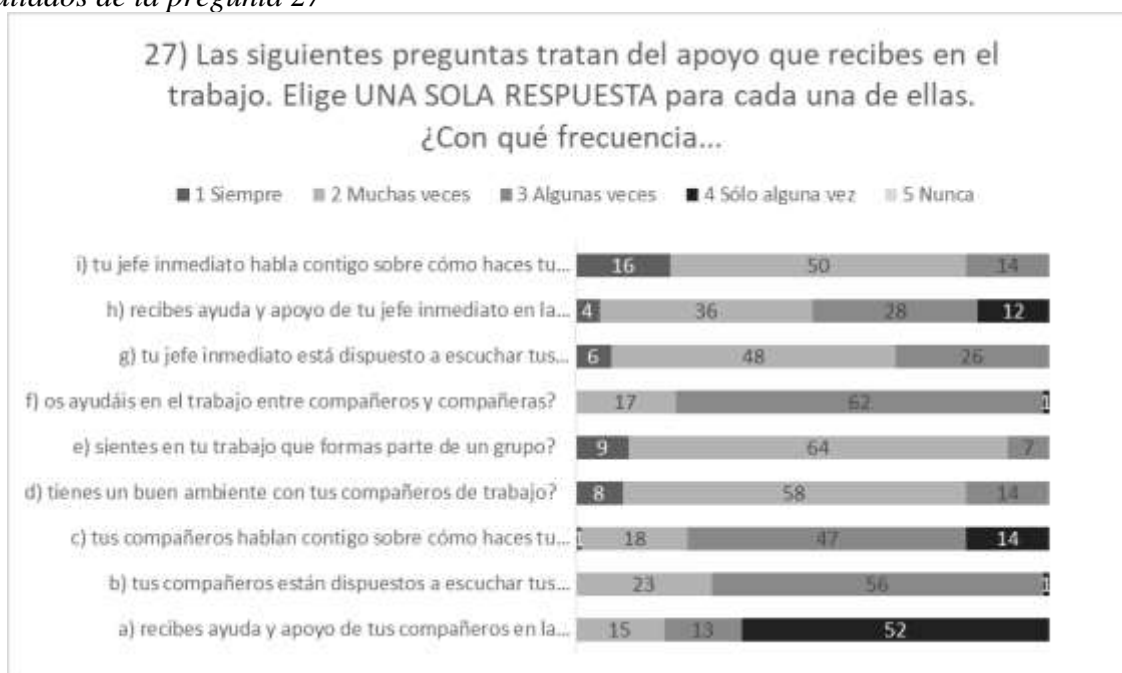
“Tener presente, que tanto las preguntas y sus opciones son planteadas en el Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, en la versión media, para empresas con 25 más trabajadores” (CoPsoQ-istas21, 2014), y sus resultados son los siguientes:

- ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?; de los encuestados el 65% respondió sólo algunas veces, el 18,75% muchas veces, y el 16,25% algunas veces.
- ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?; de los encuestados el 70% respondió alguna vez, el 28,75% muchas veces, y el 1,25% sólo algunas veces.
- ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?; de los encuestados el 58,75% respondió algunas veces, el 22,5% muchas veces, el 17,5% sólo algunas veces, y el 1,25% siempre.
- ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?; de los encuestados el 72,5% respondió muchas veces, el 17,5% algunas veces, y el 10% siempre.
- ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?; de los encuestados el 80% respondió muchas veces, el 11,25% siempre, y el 8,75% algunas veces.
- ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?; de los encuestados el 77,5% respondió algunas veces, el 21,25% muchas veces, y el 1,25% sólo algunas veces.
- ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?; de los encuestados el 60% respondió muchas veces, el 32,5% algunas veces, y el 7,5% siempre.

- ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?; de los encuestados el 45% respondió muchas veces, el 35% algunas veces, el 15% sólo algunas veces, y el 5% siempre.
- ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?; de los encuestados el 62,5% respondió muchas veces, el 20% siempre, y el 17,5% algunas veces.

Ilustración 28

Resultados de la pregunta 27



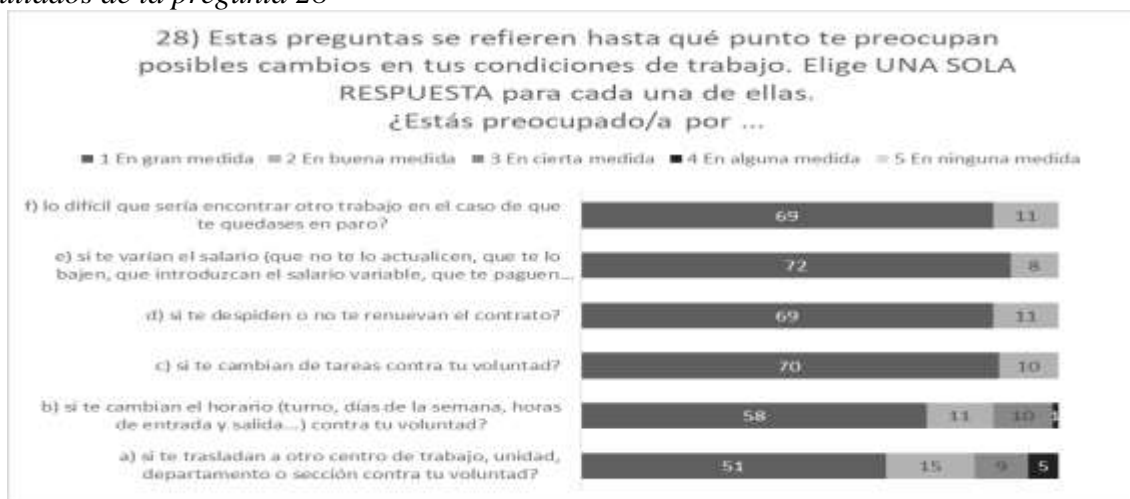
28) “Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Estás preocupado/a por ...” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 124).

“Tener presente, que tanto las preguntas y sus opciones son planteadas en el Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, en la versión media, para empresas con 25 más trabajadores” (CoPsoQ-istas21, 2014), y sus resultados son los siguientes:

- ¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?; de los encuestados el 63,75% respondió en gran medida, el 18,75% en buena medida, el 11,25 en cierta medida, y el 6,25% en alguna medida.
- ¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?; de los encuestados el 72,5% respondió en gran medida, el 13,75% en buena medida, el 12,5 en cierta medida, y el 6125% en alguna medida.
- ¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?; de los encuestados el 87,5% respondió en gran medida, y el 12.5% en buena medida.
- ¿si te despiden o no te renuevan el contrato?; de los encuestados el 86,5% respondió en gran medida, y el 13,75% en buena medida.
- ¿si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?; de los encuestados el 90% respondió en gran medida, y el 10% en buena medida.
- ¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?; de los encuestados el 86,25% respondió en gran medida, y el 13,75% en buena medida.

Ilustración 29

Resultados de la pregunta 28



29) “Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 125).

“Tener presente, que tanto las preguntas y sus opciones son planteadas en el Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, en la versión media, para empresas con 25 más trabajadores” (CoPsoQ-istas21, 2014), y sus resultados son los siguientes:

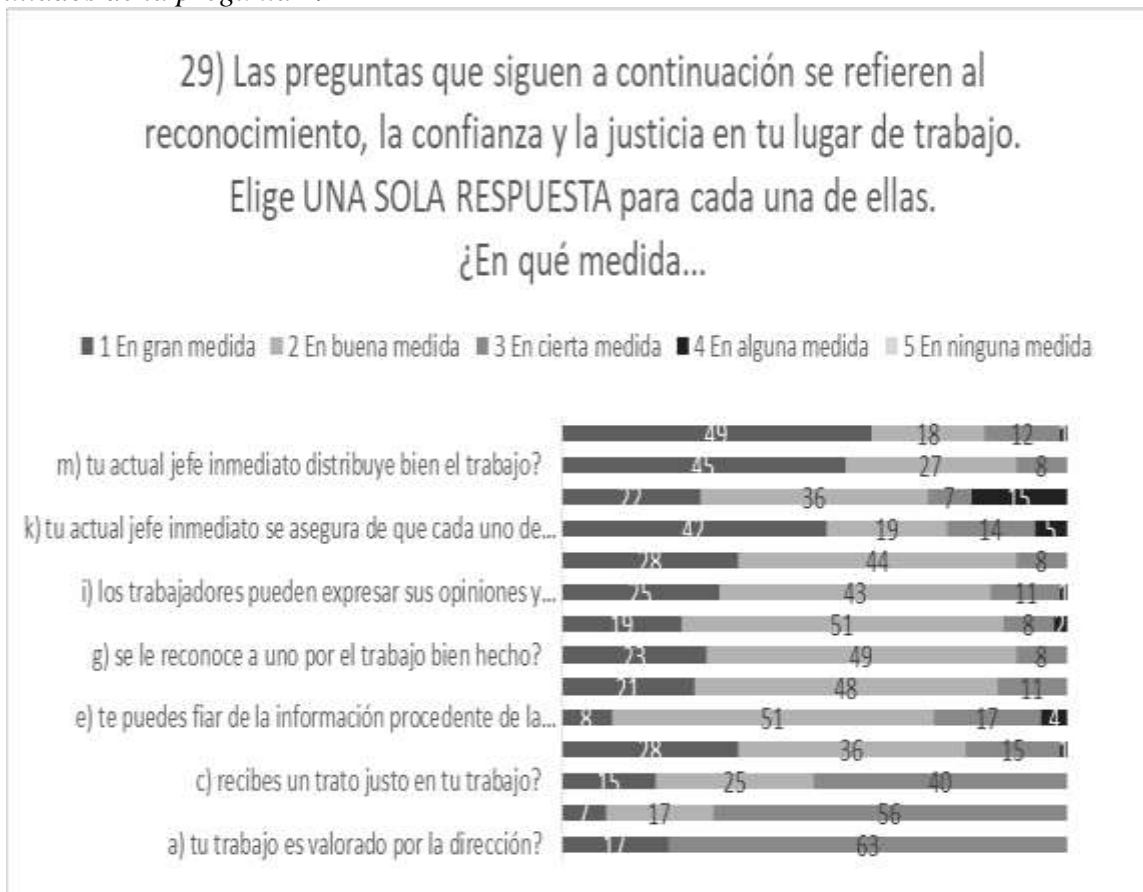
- ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?; de los encuestados el 78,75% respondió en cierta medida, y el 21,25% en gran medida.
- ¿La dirección te respeta en tu trabajo?; de los encuestados el 70% respondió en cierta medida, el 21,25% en buena medida, y el 8,75% en gran medida.
- ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?; de los encuestados el 50% respondió en cierta medida, el 31,25% en buena medida, y el 18,75% en gran medida.
- ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?; de los encuestados el 45% respondió en buena medida, el 35% en gran medida, el 18,75% en cierta medida, y el 1,25% en alguna medida.
- ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?; de los encuestados el 63,75% respondió en buena medida, el 21,25% en cierta medida, el 10% en gran medida, y el 5% en alguna medida.
- ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?; de los encuestados el 60% respondió que en buena medida, el 26,25% en gran medida, y el 13,75% en cierta medida.
- ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?; de los encuestados el 61,25%

respondió en buena medida, el 28,75% en gran medida, y el 10% en cierta medida.

- ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?; de los encuestados el 63,75% respondió en buena medida, el 23,75% en gran medida, el 10% en cierta medida, y el 2,5% en alguna medida.
- ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?; de los encuestados el 53,75% respondió en buena medida, el 31,25% en gran medida, el 13,75% en cierta medida, y el 1,25% en alguna medida.
- ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?; de los encuestados el 55% respondió en buena medida, el 35% en gran medida, y el 10% en cierta medida.
- ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?; de los encuestados el 52,5% respondió en gran medida, el 23,75% en buena medida, el 17,5% en cierta medida, y el 6,25% en alguna medida.
- ¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?; de los encuestados el 45% respondió en buena medida, el 27,5% en gran medida, el 18,75% en alguna medida, y el 8,75% en cierta medida.
- ¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?; de los encuestados el 56,25% respondió en gran medida, el 33,75% en buena medida, y el 10% en cierta medida.
- ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?; de los encuestados el 61,25% respondió en gran medida, el 22,5% en buena medida, el 15% en cierta medida, y el 1,25% en alguna medida.

Ilustración 30

Resultados de la pregunta 29

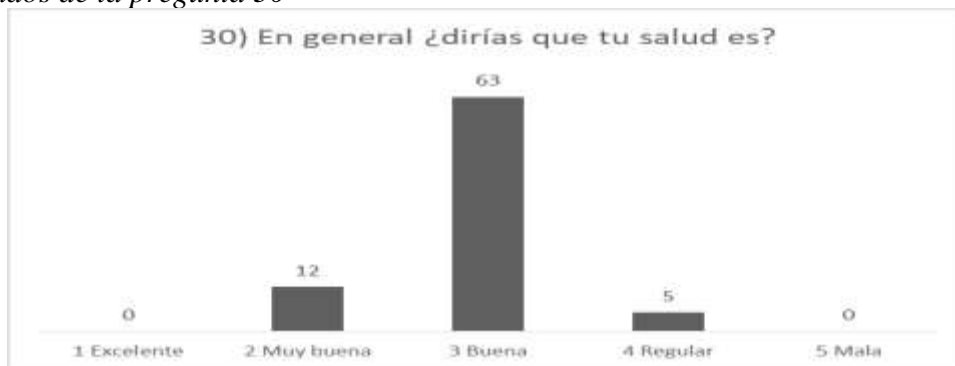


30) “En general ¿dirías que tu salud es?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 126).

De los encuestados el 78,75% respondió buena, el 15% muy buena y el 6,25% regular.

Ilustración 31

Resultados de la pregunta 30

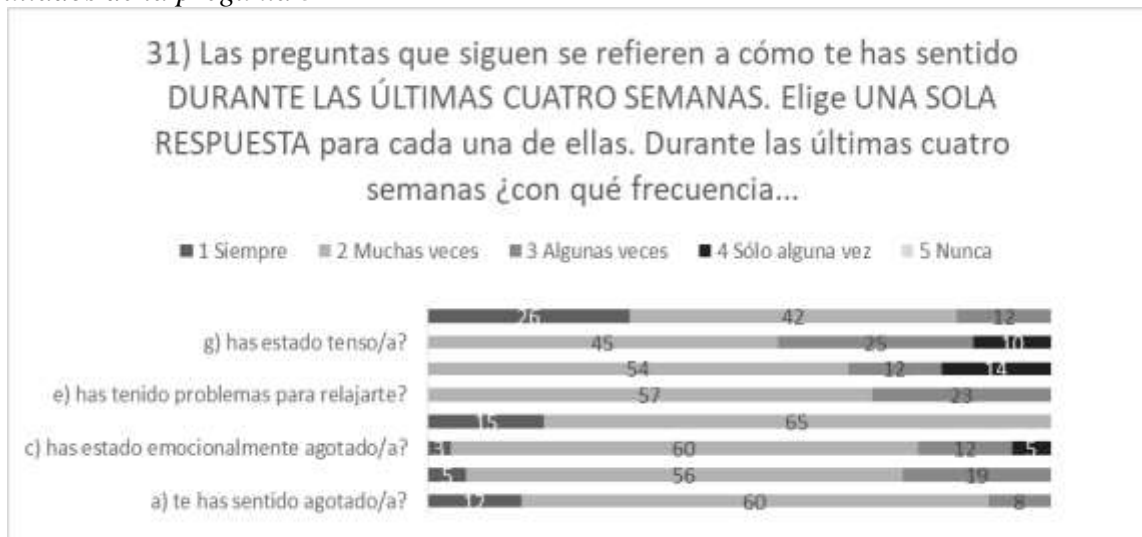


31) “Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 126).

- “Tener presente, que tanto las preguntas y sus opciones son planteadas en el Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, en la versión media, para empresas con 25 más trabajadores” (CoPsoQ-istas21, 2014), y sus resultados son los siguientes:
- ¿Te has sentido agotado/a?; de los encuestados el 75% respondió muchas veces, el 15% siempre, y el 10% algunas veces.
- ¿Te has sentido físicamente agotado/a?; de los encuestados el 70% respondió muchas veces, el 23,75% algunas veces, y el 6,25% siempre.
- ¿Has estado emocionalmente agotado/a?; de los encuestados el 75% respondió muchas veces, el 15% algunas veces, el 6,25% sólo algunas veces, y 3,75% siempre.
- ¿Has estado cansado/a?; de los encuestados el 81,25% respondió muchas veces, y el 18,75% siempre.
- ¿Has tenido problemas para relajarte?; de los encuestados el 71,25% respondió muchas veces, y el 28,75% algunas veces.
- ¿Has estado irritable?; de los encuestados el 67,5% respondió muchas veces, el 17,5% indica solo algunas veces, y el 15% algunas veces.
- ¿Has estado tenso/a?; de los encuestados el 56,25% respondió muchas veces, el 31,25% algunas veces, y el 12,5% solo algunas veces.
- ¿Has estado estresado/a?; de los encuestados el 52,5% respondió muchas veces, el 32,5% siempre, y el 15% algunas veces.

Ilustración 32

Resultados de la pregunta 31



32) “Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.” (CoPsoQ-istas21, 2014).

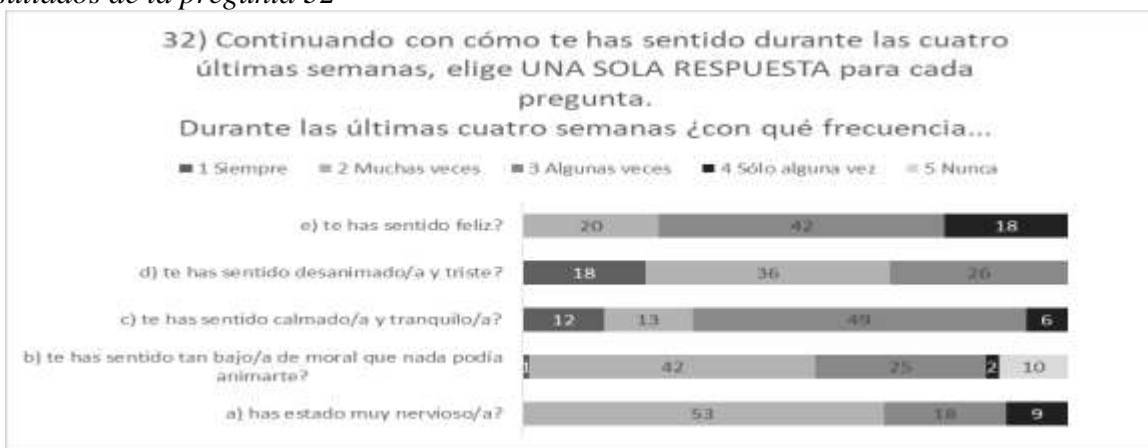
“Tener presente, que tanto las preguntas y sus opciones son planteadas en el Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, en la versión media, para empresas con 25 más trabajadores” (CoPsoQ-istas21, 2014), y sus resultados son los siguientes:

- ¿Has estado muy nervioso/a?; de los encuestados el 65,25% respondió muchas veces, el 22,5% algunas veces, y 11,25% solo algunas veces.
- ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?; de los encuestados el 52,5% respondió muchas veces, el 31,25% algunas veces, el 12,5% respondió nunca, el 2,5% solo algunas veces, y 1,25% siempre.
- ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?; de los encuestados el 61,25% respondió algunas veces, y el 16,25% muchas veces, el 15% respondió siempre, y el 7,5% sólo algunas veces.

- ¿Te has sentido desanimado/a y triste?; de los encuestados el 45% respondió muchas veces, el 32,5% indica algunas veces, y el 22,5% respondió siempre.
- ¿Te has sentido feliz?; de los encuestados el 52,5% respondió algunas veces, el 25% muchas veces, y el 22,5% solo algunas veces.

Ilustración 33

Resultados de la pregunta 32

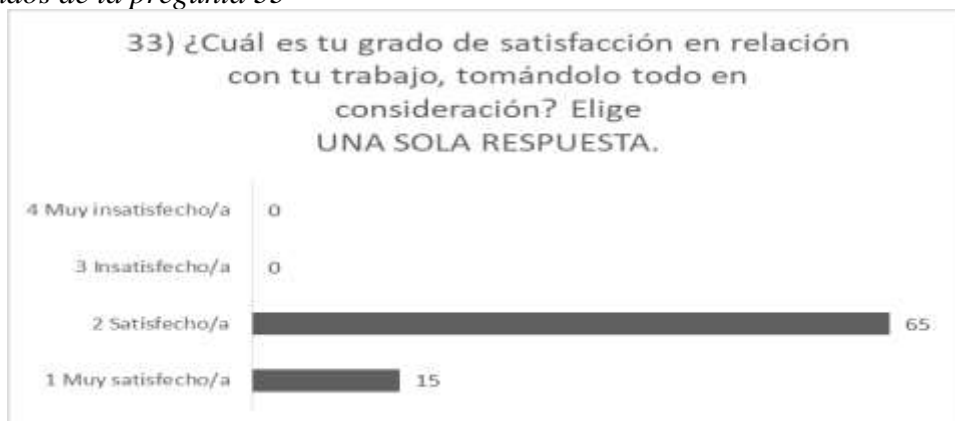


33) “¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?” (CoPsoQ-istas21, 2014, pág. 127)

De los encuestados el 81,25% respondió que se encuentra satisfecho y el 18,75% muy satisfecho.

Ilustración 34

Resultados de la pregunta 33



Hallazgos

Se debe tomar en cuenta que los resultados del presente estudio representan la percepción del personal de Fundación Municipal, en el contexto de la emergencia sanitaria del Covid19.

Los datos a ser analizados son los obtenidos por la encuesta la cual fue realizada por el programa Istas21, (ver anexo). Los resultados de esta encuesta se ingresaron al programa.

Estos resultados permiten detectar los niveles de riesgos de cada dimensión, mismos que son producto de los cálculos realizados dentro de la herramienta istas21, la cual realiza el cálculo en base a los datos ingresados, exponiendo este resultado como se puede apreciar en la tabla 3.

Lo cual permite evidenciar las 20 dimensiones que mide el cuestionario en 3 barras distintas, entre las cuales encontramos los resultados más relevantes dentro del presente estudio:

- Ritmo de trabajo.
- Exigencias emocionales.
- Doble presencia.
- Inseguridad sobre el empleo.
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
- Exigencias cuantitativas.
- Apoyo social de compañeros
- Exposiciones.

Los siguientes resultados se realizaron priorizando los resultados de los índices desfavorables de los riesgos psicosociales de la fundación municipal, se evidencia como primer punto la calidad de liderazgo y seguido de ritmo de trabajo y Apoyo social de compañeros, y así los demás factores de relevancia.

Se debe tomar en cuenta que los colores identifican como un semáforo el riesgo que

presenta para los servidores:

Color Rojo: porcentaje de mayor afectación para la salud.

Color Amarillo: porcentaje intermedio de afectación a la salud.




Color Verde: porcentaje o condiciones adecuadas.

La siguiente tabla presenta la prevalencia de exposición en (conjunto del ámbito de evaluación). Estos resultados evidencian la situación actual en forma porcentual a la que se exponen los servidores, enfocándolos desde su mayor preocupación hasta las mejores condiciones encontradas en la evaluación.

Se evidencian las dimensiones que afectan al personal de fundación municipal ordenadas según su relevancia e importancia en color rojo.

Tabla 3

Resultados de dimensiones

	Dimensiones		Más Desfavorables	Situación intermedia 	Más favorable 
Más problemáticas	Ritmo de trabajo		100	0	0
	Exigencias emocionales		100	0	0
	Doble presencia		100	0	0
	Inseguridad sobre el empleo		100	0	0
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo		100	0	0
	Exigencias cuantitativas		98,9	1,3	0
	Apoyo social de compañeros		72,5	25	2,5
	Claridad de rol		21,3	75	3,8
	Sentimiento de grupo		17,5	77,5	5
	Previsibilidad		17,5	67,5	15
	Conflicto de rol		16,3	67,5	16,3
	Influencia		8,8	85	6,3
	Exigencias de esconder emociones		7,5	65	27,5
	Apoyo social de superiores		5	83,8	11,3
	Posibilidades de desarrollo		1,3	67,5	31,3
	Sentido del trabajo		0	11,3	88,8
	Calidad de liderazgo		0	32,5	67,5

Menos problemático	Reconocimiento	0	0	100
caso	Confianza vertical	0	0	100
favorables	Justicia	0	0	100

Nota: exposición a las dimensiones y sus resultados establecidos según los resultados obtenidos del informe preliminar (Preliminar, 2023).

Exposición: Ritmo de trabajo

En la siguiente ilustración evidenciamos el resultado de la esta dimensión.

Ilustración 35

Ritmo de trabajo



Tabla 4

Ritmo de trabajo

Ritmo de trabajo	Definición	Preguntas del cuestionario que permiten realizar el calculo
	Es la demanda psicológica que se refiere a la carga de trabajo en términos de intensidad.	24.a) ¿Tienes que trabajar muy rápido? 25.f) ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto? 25.m) ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

Nota: “Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones” (CoPsoQ-istas21, <http://copsoq.istas21.net>, 2023, pág. 1).

Interpretación.

En la primera dimensión relacionada con el ritmo de trabajo, los resultados indican que el

100% de los trabajadores tienen un riesgo alto. Según el Instituto Navarro de Salud Laboral (2015), la carga de trabajo se refiere a los requisitos físicos y mentales que un trabajador enfrenta durante su jornada laboral. De acuerdo con la definición de Salazar (2019), “el ritmo laboral se refiere al período de tiempo requerido para llevar a cabo una tarea o actividad determinada” (Salazar López, 2019), lo que puede variar de un día a otro.

A partir de los resultados obtenidos, se puede inferir que la carga y el ritmo de trabajo no están equilibrados en relación a las funciones de cada trabajador y las actividades que realizan, y que esto debería estar acorde con el horario laboral y las capacidades del trabajador para el cual fue contratado. Los resultados presentados indican que se presta poca atención a este aspecto, lo que puede ser una señal de un posible riesgo psicosocial elevado si no se toman las medidas preventivas necesarias. La sobrecarga de trabajo puede provocar consecuencias psicológicas y físicas negativas para los trabajadores.

Origen

Esto se refiere principalmente a la escasez de personal, la medición incorrecta de los tiempos y la planificación deficiente, aunque también pueden estar relacionado los salarios estipulados, puesto que si la remuneración es baja, muchas veces se exige un aumento de la velocidad de trabajo. También puede estar relacionado con herramientas inadecuadas, materiales o procesos de trabajo, lo que obliga a realizar más tareas para compensar las deficiencias. Cuando las exigencias cuantitativas son altas, esto puede llevar a cabo una prolongación de la duración de la jornada laboral.

Se debe tomar en cuenta que al realizar el presente trabajo, mucho del personal presenta afectado por la limitación de la emergencia sanitaria, puesto que al no contar con recursos destinados para una este tipo de emergencias, el personal se encuentra limitado en sus tiempos de

respuestas y saturado por la falta de personal, adicionalmente la programaciones estipuladas en un contexto que no es realista, ya que las programaciones se realizan sin tomar en cuenta la variante de la emergencia por Covid19, lo cual reduce el accionar del personal.

Exposición: Exigencias emocionales

En la siguiente tabla e ilustración evidenciamos que al igual que la dimensión anterior presenta el mismo resultado.

Tabla 5

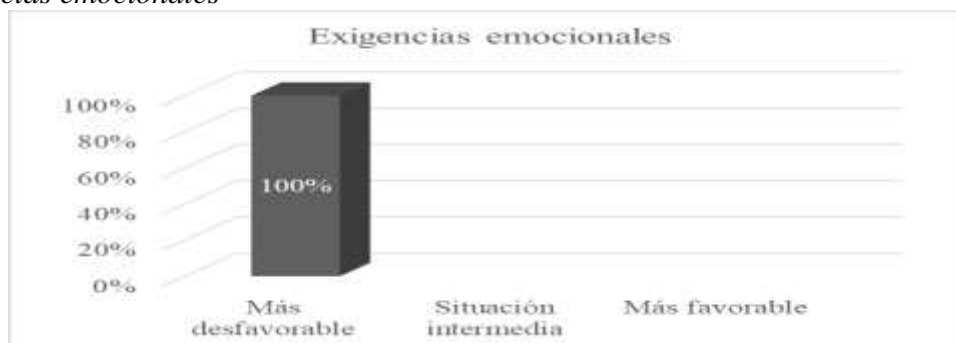
Exigencias emocionales

Definición	Preguntas del cuestionario que permiten realizar el calculo
Estas son las demandas que surgen para evitar involucrarnos en compartir las emociones o sentimientos que se presentan al interactuar inherentes al trabajo, especialmente en trabajos que involucran la atención a las personas y la inducción de cambios en ellas (ejemplo: como seguir un tratamiento médico o adquirir una habilidad). Estas situaciones pueden dar lugar a la transferencia de sentimientos y emociones.	24.b) ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? 24. q) ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros? 25.d) ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente? 25.i) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

Nota: “Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones” (CoPsoQ-istas21, <http://copsoq.istas21.net>, 2023, pág. 2).

Ilustración 36

Exigencias emocionales



Interpretación.

Los resultados obtenidos en esta dimensión muestran que el 100% de los trabajadores tienen un riesgo alto de sufrir emociones. Por lo general, esta situación se presenta en trabajos que requieren una interacción constante con clientes internos o externos, interacciones grupales y condiciones laborales extremas. En la organización estudiada, al ser una empresa de servicios, su actividad se basa completamente en los parámetros establecidos por las necesidades de los usuarios, lo que implica mantener relaciones mediante contratos de licitaciones. Los trabajadores que realizan este tipo de actividad tienen un mayor nivel de exigencia emocional para mantener dichas relaciones y niveles de producción. Además, trabajan bajo horarios determinados y jornadas que mantienen en constante actividad, lo que dificulta la comunicación con su familia debido a la importancia de las actividades que realizan. Esta dimensión de exigencias emocionales incluye las relaciones laborales con clientes internos y externos, las jornadas laborales y las interacciones grupales.

Origen

La exposición a demandas emocionales está relacionada con la naturaleza de las tareas y no es posible eliminarlas, lo que requiere habilidades específicas y tiempo suficiente para gestionarlas de manera efectiva. Además de su origen en la naturaleza del trabajo, también están influenciadas por las demandas cuantitativas, como la reducción del tiempo de exposición (horas, cantidad de procedimientos realizados, etc.). Las jornadas laborales con poco margen de error implican una mayor exposición y producen una mayor fatiga emocional que requiere tiempos de recuperación más largos.

En el contexto del COVID-19, la exposición a demandas emocionales ha advertido significativamente en las actividades de la fundación municipal, ya que afecta al personal. La

pandemia ha añadido nuevas demandas emocionales, como el temor al contagio, la gestión de la incertidumbre y la sobrecarga de trabajo, lo que ha advertido el riesgo de fatiga emocional y burnout. Además, las medidas de distanciamiento social y el teletrabajo pueden haber advertido la carga emocional de las actividades laborales, tales como el cuidado de niños o familiares enfermos, lo que requiere habilidades específicas para gestionar estas demandas. La gestión efectiva de la fatiga emocional y el burnout en este contexto es crucial para mantener la salud y el bienestar de los trabajadores.

Exposición: Doble presencia

En la siguiente figura evidenciamos que al igual que la anterior es una de las más desfavorables.

Tabla 6

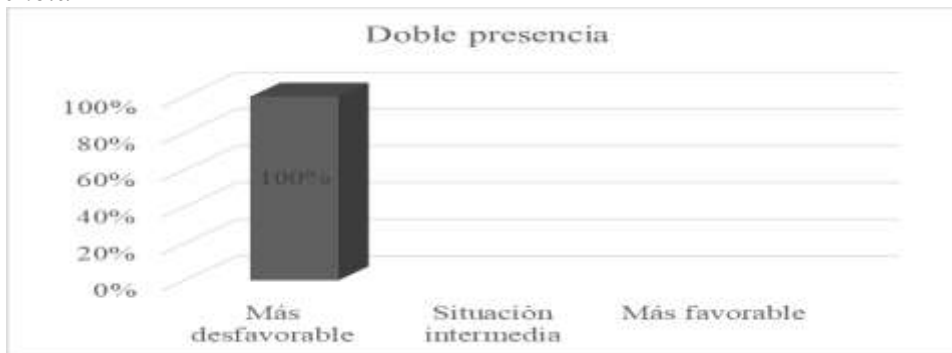
Doble presencia

Doble presencia	
Definición	Preguntas del cuestionario que permiten realizar el calculo
Estas son las demandas simultáneas y sincrónicas que se presentan tanto en el trabajo como en la vida familiar y doméstica.	24.o) ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?
	24.l) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?
	24.m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?
	24.n) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

Nota: “Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones” (CoPsoQ-istas21, <http://copsoq.istas21.net>, 2023, pág. 3).

Ilustración 37

Doble presencia



Interpretación.

En esta dimensión, los resultados indican que el 100% de los trabajadores de la empresa estudiada tienen un alto riesgo de sufrir debido a la dificultad para equilibrar el trabajo y la vida familiar. El hecho de que los empleados tengan que cumplir con jornadas laborales en sus puestos de trabajo los mantiene alejados de sus hogares, lo que afecta negativamente su vida familiar. Es comprensible que esta dimensión haya sido resaltada en el estudio, pero es preocupante que la mayoría de los trabajadores sigan siendo afectados. Por lo tanto, se recomienda intervenir para prevenir que la situación empeore en el futuro.

La fundación como medida para reducir costos, eliminó los eventos y campañas que involucraban a los empleados con sus familias, pero ha comenzado a retomar acciones que tomen en cuenta a la familia del empleado, especialmente en temas de interés, como el seguro médico y de vida. Además, se han impulsado campañas por parte de Recursos Humanos para que direcciones manejen un nivel constante de organización para no retrasar o disminuir el descanso de los empleados al final de su turno de trabajo, para no reducir su tiempo de descanso, pero sin la necesidad de trabajar los fines de semana debido a la falta de personal en época de crisis.

Origen

En el contexto laboral, esta dimensión se relaciona con las demandas cuantitativas, la

programación, duración, extensión o cambio de la jornada laboral y el nivel de autonomía que se tiene sobre ella. Un ejemplo de esto sería tener horarios o días laborables que no son compatibles con las responsabilidades de cuidado de las personas o la vida social del trabajador, en especial cuando se realiza teletrabajo, en la cual el funcionario mezcla sus actividades laborales con las familiares, estresando y reduciendo su respuesta a los dos ámbitos, el laboral y familiar.

En el contexto de la emergencia sanitaria COVID-19, la dimensión de doble presencia, se ha visto afectada debido a la necesidad de aplicar ciertas medidas para mantener el distanciamiento social.

La fundación municipal, opto por el teletrabajo como medida para mantener la producción y reducir la exposición entre funcionarios, lo que llevo a mezclar sus responsabilidades laborales con las familiares, incluyendo el cuidado de niños y otras personas dependientes. Además, la incertidumbre económica causada por la pandemia ha lleva a muchas empresas a reducir la jornada laboral o el número de trabajadores, lo que ha advertido la carga de trabajo de quienes permanecerán en sus puestos.

Exposición: Inseguridad sobre el empleo.

En la siguiente figura evidenciamos que inseguridad sobre el empleo también se presenta como una dimensión más desfavorable.

Ilustración 38

Inseguridad sobre el empleo



Tabla 7*Inseguridad sobre el empleo*

Inseguridad sobre el empleo.	
Definición	Preguntas del cuestionario que permiten realizar el calculo
Se trata de la inquietud que surge respecto al futuro de la actividad laboral en cuestión.	¿Estás preocupado por... 28.d) si te despiden o no te renuevan el contrato? 28.f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?

Nota: “Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones” (CoPsoQ-istas21, <http://copsoq.istas21.net>, 2023, pág. 9).

Interpretación.

Los resultados en esta dimensión muestran que el 100% de los trabajadores de la empresa analizada tienen un alto riesgo de experimentar inseguridad laboral. Según el Manual del CoPsoQ-Istas 21 (2014), esta dimensión se define como el estado de ansiedad provocado por el miedo a cambios que pueden generar inestabilidad en el empleo. Como se anunció previamente, la crisis sanitaria del 2020 tuvo un impacto significativo en la fundación municipal, lo que resultó en la salida de varios colaboradores y la falta de contratación de nuevos funcionarios, lo que aumentó la carga de trabajo para el personal actual. Con el fin de reducir costos, la organización comenzó a contratar empleados bajo contratos de corta duración que no alcanzaron estabilidad laboral. Estos contratos duraban entre 6 meses y un año, y se enfocaron en empleados con experiencia y conocimientos en la actividad.

Debido a la situación económica y jurídica del país, se inició un proceso de recontractación que se ajustó a las circunstancias. Sin embargo, esto ha llevado a que la dimensión "inseguridad en el trabajo" destaque con un alto porcentaje en la escalada de peligrosidad, lo que indica que los empleados experimentan temor en relación a su situación laboral, incluso si tienen un contrato a plazo fijo.

Origen

Esta dimensión se refiere a la estabilidad del empleo y a las oportunidades de conseguir trabajo en el mercado laboral local. La percepción de esta dimensión puede variar según la etapa de vida o las responsabilidades familiares de cada funcionario.

Durante la pandemia de Covid-19, la dimensión de estabilidad del empleo adquirió aún más importancia para los trabajadores en todo el mundo. La crisis sanitaria generó incertidumbre y afectó la economía global, lo que resultó en la pérdida de empleos y la disminución de oportunidades de trabajo en muchos sectores. Los funcionarios, al igual que muchos otros trabajadores, han experimentado una mayor preocupación por la estabilidad de sus empleos y su capacidad para mantener su nivel de vida y cumplir con sus responsabilidades familiares. Además, la percepción de la estabilidad del empleo puede ser especialmente crítica para los funcionarios con familias a cargo, quienes pueden tener mayores responsabilidades y mayores necesidades económicas. En este contexto, la estabilidad del empleo puede ser un factor determinante en la percepción de bienestar laboral y emocional de los trabajadores.

Exposición: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

En la siguiente ilustración evidenciamos que la inseguridad sobre el empleo también se presenta como una dimensión de la más desfavorable.

Tabla 8

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

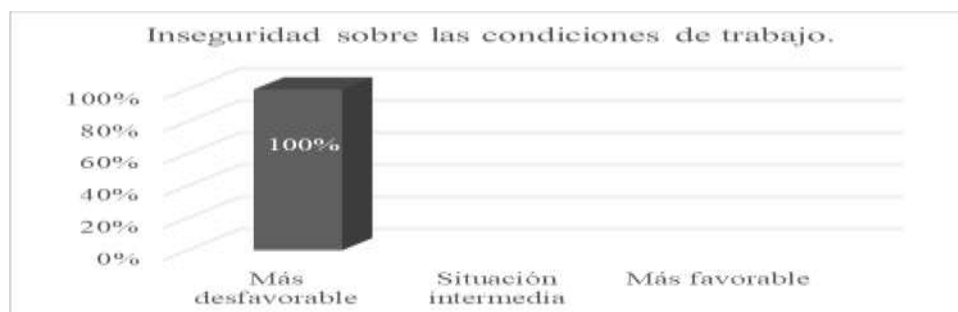
Inseguridad sobre el empleo.	
Definición	Preguntas del cuestionario que permiten realizar el calculo
Es la inquietud por cambios que aún no se presentan y que no son esperados, enfocados a las actividades del trabajo	¿Estás preocupado por... 28.a) trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad? 28.b) cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

- 28.c) cambian de tareas contra tu voluntad?
 28.e) varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies,...)?

Nota: “Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones” (CoPsoQ-istas21, <http://copsoq.istas21.net>, 2023, pág. 9).

Ilustración 39

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo



Interpretación.

Los resultados en esta dimensión muestran que el 100% de los funcionarios presentan preocupación por los cambios que se pueden producir en el futuro de la fundación, puesto que se presentan variables como cambios de altos funcionarios los cuales presentan metas futuras desde otra perspectiva, esta dimensión, se complementa con la anterior, la cual produce incertidumbre en el personal, ya que al no poder realizar contratación de personal adecuado, se presenta la inquietud del aumento de trabajo sin el reconocimiento salarial.

Origen.

Esta dimensión Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, se relaciona con la preocupación por posibles empeoramientos en las condiciones de trabajo que son especialmente importantes para el trabajador o trabajadora. Estos empeoramientos pueden surgir tanto en la situación actual, como en la posibilidad de cambios futuros, y pueden estar relacionados con la

arbitrariedad en la estimación de tareas, horarios y complementos salariales, la sobrecarga de trabajo, la falta de personal, o la reestructuración y la externalización de servicios. Además, la forma en que se experimenta esta preocupación puede variar, ya que dependen de compromisos adquiridos con la familia y actividades laborales, así como por la existencia condiciones no propicias o adecuadas para ejercer una labor parecida, tanto en lo demográfico como en el mismo sector laboral, etc.

La emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19 ha generó inseguridad en las condiciones de trabajo en muchos funcionarios, especialmente aquellos que desempeñan sus labores en sectores económicos más afectados por la crisis sanitaria, como el turismo, la hostelería o el comercio. La posibilidad de empeoramiento en las condiciones de trabajo, se presentó tanto por la incertidumbre en cuanto a la estabilidad laboral como por la adaptación de nuevas medidas sanitarias y protocolos en el entorno laboral. Además, la falta de personal y los recortes presupuestarios también generó preocupación en relación a la sobrecarga de trabajo y la calidad de las condiciones laborales.

Exposición: Exigencias cuantitativas.

En la siguiente figura evidenciamos que las exigencias cuantitativas, también se presenta como una dimensión más desfavorable.

Tabla 9

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Exigencias cuantitativas.	
Definición	Preguntas del cuestionario que permiten realizar el calculo
Se refiere a las exigencias que se derivan del volumen de trabajo, y se considera altas cuando la	24.c) ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo? 24.e) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

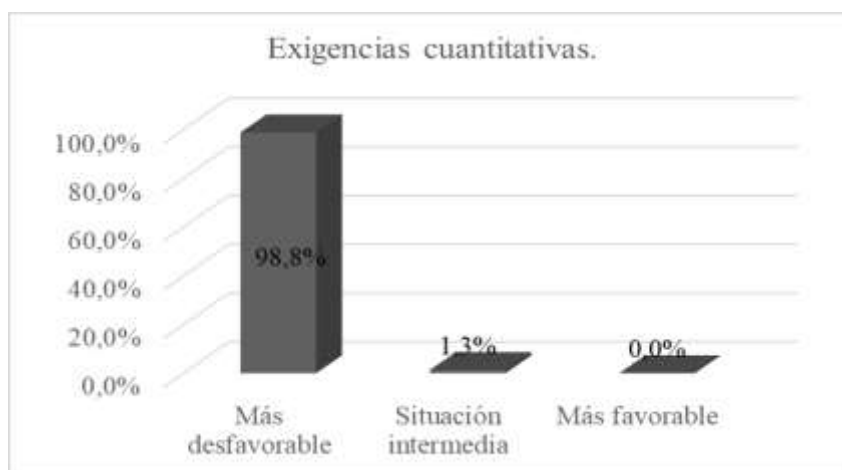
cantidad de trabajo excede la capacidad del trabajador para realizarlo en el tiempo establecido.

- 24.g) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?
24.p) ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

Nota: “Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones” (CoPsoQ-istas21, <http://copsoq.istas21.net>, 2023, pág. 1).

Ilustración 40

Exigencias cuantitativas



Interpretación.

Los resultados en esta dimensión muestran que el 98.8% de los funcionarios presentan condición más desfavorable y el 1.3% intermedia; evidenciando la falta de personal en las diferentes direcciones, puesto que al presentarse esta falta de personal, aumenta la carga de trabajo para el resto del personal.

Origen.

Esta dimensión se refiere principalmente al número inadecuado de servidores, y falta de conocimiento de tiempos de los mismos, y sus referentes de salario (por ejemplo, cuando la parte variable del salario es baja y obliga a trabajar más rápido) o con herramientas, materiales o procesos de trabajo inadecuados (que obligan a hacer más trabajo para compensar las deficiencias). Las altas demandas cuantitativas pueden llevar a trabajar horas extras, y de no ser

posible afecta correlacional mente a la doble presencia por sentir que no se puede dar la desconexión de las responsabilidades, tanto del hogar como del trabajo.

Exposición: Apoyo social de compañeros

En la siguiente figura evidenciamos que inseguridad sobre el empleo también se presenta como una dimensión más desfavorable.

Ilustración 41

Apoyo social de compañeros

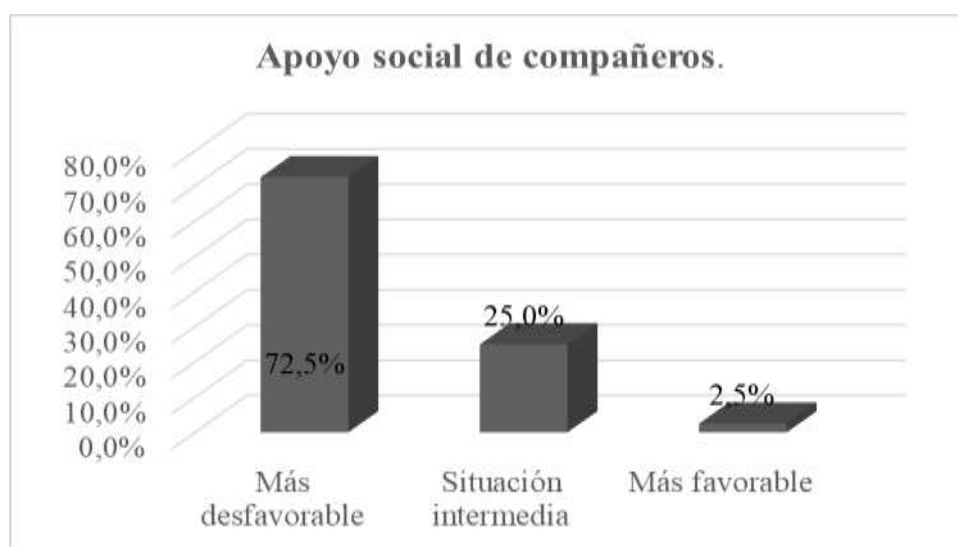


Tabla 10

Apoyo social de compañeros

Apoyo social de compañeros	
Definición	Preguntas del cuestionario que permiten realizar el calculo
La colaboración efectiva y el apoyo mutuo de los colegas en el trabajo son esenciales para realizar las tareas de manera	27.a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? 27.b) ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? 27.c) ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo

satisfactoria.

haces tu trabajo?

Nota: “Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones” (CoPsoQ-istas21, <http://copsoq.istas21.net>, 2023, pág. 6).

Interpretación.

Los resultados en esta dimensión muestran que el 73% de los funcionarios presentan condiciones más desfavorables, el 25% una condición intermedia, representado por la preocupación por la falta de apoyo social entre compañeros, falta de soporte desde el equipo de trabajo, no solo en temas laborales, sino también en el aspecto de compañerismo.

Origen

La ausencia de respaldo mutuo entre colegas o funcionarios puede estar relacionada con las políticas de gestión que pueden obstaculizan la colaboración y la formación de equipos sólidos, fomentando la competencia individual enfocados por ejemplo, en salarios variables basados en objetivos individuales o por dirección, o asignando tareas, cambios de horario o de lugar de trabajo de forma arbitraria o poco transparente (en este caso se toma en cuenta las actividades que se realizan mediante teletrabajo, las cuales limitan la interacción de las áreas y los funcionarios, ya que no existe una desconexión total de la doble presencia la que produce un desenfoque al momento de realizar las actividades).

Cabe destacar que en las siete dimensiones anterior mente mencionadas podemos enfocar el accionar de las actividades para mejorar las condiciones de riesgo psicosocial en la Fundación en estudio.

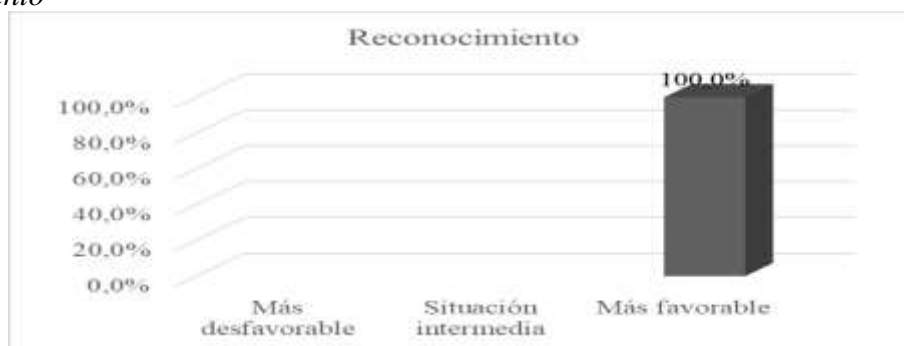
Existen dimensiones tales como:

- Reconocimiento.
- Confianza Vertical
- Justicia

Las cuales presentan dentro de las encuestas un resultado como más favorable de 100% como se evidencia en las siguientes figuras.

Ilustración 42

Reconocimiento



Se trata de la percepción que los trabajadores tienen respecto a su valoración, trato y justicia por parte de la dirección en el trabajo. Esta valoración puede estar influenciada por varios factores relacionados con la gestión de personal, como la participación en los métodos de trabajo, la existencia de prácticas arbitrarias e inequitativas en la estimación de tareas, horarios y promociones, el salario que se recibe, entre otros. Es esencial que exista una relación justa y respetuosa entre la dirección y los trabajadores para que se sientan reconocidos en su labor.

Ilustración 43

Confianza vertical



La confianza en el ámbito laboral se refiere a la garantía de que tanto la dirección como los funcionarios actuarán de manera competente y adecuada. En la interacción de uso de poder,

es relevante no abusar del mismo para perjudicar a otros. La confianza está relacionada con la precisión y la veracidad de la información que se transmite de la dirección a los trabajadores, y con la capacidad de estos últimos para expresar sus opiniones. Es imposible establecer la confianza en un entorno laboral en el que se produce un trato injusto.

Ilustración 44

Justicia



Esta dimensión se refiere al trato justo y equitativo hacia los trabajadores en su lugar de trabajo. Está relacionado con la forma en que se toman las decisiones, la justificación ética y razonable detrás de ellas y la capacidad real de cuestionarlas. La existencia de procedimientos que evitan la arbitrariedad en la toma de decisiones también está relacionada con esta dimensión.

Localización de las exposiciones.

En la siguiente tabla, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y su respectivo sexo, presentando los resultados de la exposición y su identificación como puesto de trabajo. Se identifican específicamente a personal afectado y su ubicación en la empresa, utilizando un semáforo, permitiendo su ubicación de forma gráfica y la dimensión afectada.

Ilustración 45

Relación de las dimensiones con los departamentos y cargos

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de escondier	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Puestos	Gerente General	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Gerente de Departamento	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Jefe	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Especialista	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Coordinador	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Supervisor	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Técnico	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Analista	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Tesorero	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Oficinista	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Asistente	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Chofer	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Asesor	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Secretaria	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Mensajero	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Auxiliar	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Departamentos	Gerencia Financiera Administrativa	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Gerencia Operativa de Mantenimiento	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Gerencia Tecnica de Obras	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Gerencia de Compras Públicas	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Sexo	Mujeres	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
	Hombres	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red

Con respecto al figura anterior evidenciamos de forma gráfica la interacción de los puestos de trabajo con respecto a las dimensiones medidas, tomando en cuenta que los resultados evidencian que estas dimensiones afectan de igual manera a los cargos, esto se da por la falta de personal y no por exclusiones de sexo, puesto que la incidencia de la afectación es la misma indiferentemente del sexo del funcionario y de las direcciones afectadas, ya que es evidente que todas los departamentos o gerencias de fundación, son afectadas de igual manera.

Propuesta de protocolo y cronograma de actividades

Con los resultados obtenidos se presenta el siguiente protocolo para prevención de riesgos psicosociales en contexto post pandemia.

**Propuesta de lineamientos para prevención de riesgos psicosociales en contexto post
pandemia**

HOJA DE RESUMEN

Objetivo:			
Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan los riesgos psicosociales como consecuencia post pandemia; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las servidoras/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para la prevención mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo.			
Elaboración / Revisión / Aprobación:			
Nombre / Cargo		Área	Acción
Psic. Ind. Jenny Pazmiño Coordinador de Talento Humano		Coordinación de Talento Humano	Revisión
Econ. Nathalie Vanegas Gerente Financiera Administrativa		Gerencia Financiera Administrativa	Revisión
Econ. Xavier Álvarez Gerente General		Gerencia General	Aprobación
Actualizaciones / Revisiones / Modificaciones:			
Versión	Fecha	Razón	Responsable
1	25 de Abril del 2023	Elaboración de documento	Coordinación de Talento Humano Gerencia Financiera Administrativa

1. CAMPO DE ACCIÓN

COBERTURA

El siguiente protocolo deberá aplicarse para todos los servidores, proveedores y/o personal de Guayaquil Siglo XXI. Para su efecto, el concepto de “lugar de trabajo” no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución.

ALCANCE

Este protocolo inicia con el análisis de la población vulnerable, se desarrolla con la ejecución de actividades y finaliza con la presentación de informes de casos debidamente atendidos.

RESTRICCIONES DE ACCIÓN

Ninguna

2. RESPONSABILIDADES

- El cumplimiento del protocolo establecido en el presente documento es responsabilidad de todos los servidores de Guayaquil Siglo XXI.
- La Máxima Autoridad acatará las disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud, por el M.I. Municipio de Guayaquil y facilitará la implementación de este protocolo.
- La Gerencia Financiera Administrativa mediante la Coordinación de Talento Humano se responsabilizará de la difusión del presente documento.

3. NORMATIVA VIGENTE

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW)”.
- Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los

Trabajadores con Responsabilidades Familiares”.

- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica del Servicio Público,
- Ley Orgánica de Empresas de Empresas Públicas,
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0169 Norma Técnica Sumarios Administrativos para Servidores Públicos.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Factores de riesgo psicosocial

Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

Síndrome de Bournout

También denominado síndrome del quemado o síndrome de estar quemado en el trabajo, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Puede tener consecuencias muy graves, tanto en la esfera física como psicológica

Síndrome de doble presencia

Es la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y a las demandas del trabajo doméstico-familiar, se constituye como un factor de riesgo psicosocial. Implica una doble carga de trabajo o doble presencia, nombre que propuso la socióloga italiana Laura Balbo a finales de los años 70 para representar la situación que caracterizaba la vida de la mayoría de las mujeres en las sociedades industrializadas.

Exigencias Emocionales

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con clientes, proveedores, etc. El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo, hacia los superiores, subordinados

5. EJE DE PREVENCIÓN

5.1. IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo en el que exista una buena salud mental, se rechaza totalmente las acciones que deriven en riesgos psicosociales, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan. La institución será responsable de adoptar las siguientes medidas:

1. Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal en los espacios de trabajo.
2. Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir riesgos psicosociales.
3. Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de los riesgos psicosociales.
4. Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de los riesgos psicosociales; así como, la existencia del

presente documento.

5.2. PROGRAMA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

De conformidad con la normativa vigente, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de bienestar, salud física, psicológica y social. Como parte de la planificación del programa de Riesgos Psicosociales, la institución podrá anclar las siguientes actividades:

1. Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: reconocimiento de emociones, dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.
2. Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las alertas sobre esta problemática.

5.3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INFORMACIÓN

1. Socializar el presente protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
2. Informar de manera clara y precisa, a todo el personal, de las actividades de prevención que deben desarrollar y de los objetivos que se pretenden alcanzar bajo un seguimiento del área de Talento Humano.
3. Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los trabajadores/as o servidores/as que se encuentren en nómina.
4. Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa de Riesgos

Psicosociales, aplicar cuestionarios específicos relacionados a la problemática detectada y realizar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.

6. EJE DE ATENCIÓN

6.1. CRITERIOS GENERALES PARA LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Toda acción que derive un riesgo psicosocial, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as. Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de riesgos psicosociales son las siguientes:

- a) **Protección.** - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- b) **Confidencialidad.** - Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- c) **Imparcialidad.** - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- d) **Protección y restitución de las víctimas.** - Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.
- e) **Prohibición de represalias.** - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un riesgo psicosocial. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por ser causante de un

riesgo psicosocial.

- f) **No reincidencia.** - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier conducta que derive en riesgo psicosocial.

7. PROCEDIMIENTO PARA ACTUACIÓN

- a) Una vez identificado los riesgos psicosociales con mayor incidencia, la persona encargada de la Coordinación de Talento Humano, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales, revisión de jornadas laborales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.
- b) Adicionalmente, la Coordinación de Talento Humano podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes
- c) Si del Informe de valoración inicial, la Coordinación de Talento Humano se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial; se aplicará una o más de las siguientes opciones:
 - a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
 - b. Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
 - c. Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.
- d) Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas que deriven en riesgos psicosociales se recomienda usar los siguientes modelos de

intervención:

Conformación del Comité Asesor: Será un órgano de carácter permanente en la institución formado por:

- Un (1) Delegado de la Máxima Autoridad Institucional.
- Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.

Investigación: En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho. La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Derecho a la defensa: El Comité Asesor, solicitará al servidor/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

Informe Final: Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Coordinación de Talento Humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Asimismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente. No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

Proceso de Intervención: Una vez que la Coordinación de Talento Humano reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de riesgo psicosocial, mediante el Informe Final del Comité Asesor, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario en caso de que así lo amerite conforme lo establece la normativa pertinente.

Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la continuidad de la situación de riesgo para la presunta víctima.

Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

e) La Coordinación de Talento Humano deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de riesgos psicosociales.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Salud Pública del Ecuador
- Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. (2016).
- Guía de prevención/actuación ante el acoso laboral en la Administración Pública de la Región. Murcia.
- Trabajo de investigación de tesis con título “FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO GENERADOS EN LOS SERVIDORES DE FUNDACIÓN MUNICIPAL POR EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19” por Psic. Ind. Jenny Pazmiño Vinuesa, 2023

Conclusiones y sugerencias

Conclusiones

Realizado el análisis de los factores de riesgo psicosocial en la Fundación Municipal en el contexto de la contingencia por la emergencia sanitaria por el COVID-19 podemos concluir:

Se identificaron que de las 20 dimensiones evaluadas por el cuestionario ISTAS21, se encuentra que las más relevantes dentro del presente estudio y de mayor afectación son:

1. Ritmo de trabajo.
2. Exigencias emocionales.
3. Doble presencia.
4. Inseguridad sobre el empleo.

5. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
6. Exigencias cuantitativas.
7. Apoyo social de compañeros.

Gracias al presente estudio se evidencio que al igual que se identificaron la prevalencias de las dimensiones más desfavorables, también se identificó la que prestan mejores condiciones como:

- Reconocimiento.
- Confianza Vertical
- Justicia

Las cuales permiten identificar qué ante la presencia de una emergencia sanitaria nunca prevista existía confianza en los mandos superiores.

Es importante concluir que el presente estudio se enfocó en un contexto al cual el personal y en general la sociedad no estaba preparada, por tal motivo se evidencia que al realizarse una actualización de la prevalecía de las dimensiones medidas por el cuestionario ISTAS21 en Post pandemia, los resultados serían totalmente diferentes.

Se plantea como propuesta “los lineamientos para la realización del para prevención de riesgos psicosociales en contexto post pandemia”, con objetivo es establecer pautas para crear medidas que prevengan los riesgos psicosociales, el cual puede ser implementado después de la pandemia. Permitiendo determinar las acciones necesarias para identificar y abordar dichas conductas, y proporcionar a los funcionarios de fundación municipal, el procedimiento adecuado para prevenir estos riesgos a través de la difusión del Protocolo. Además, se fomentarán condiciones de trabajo adecuadas para promover un ambiente saludable. Dentro de las limitantes relevantes se encuentra el poco conocimiento de cómo afrontar este tipo de riesgo psicosocial por

pandemias, puesto que no se tenía un precedente parecido que afecte a la sociedad y sus respectivos efectos.

Sugerencias

Estas deben de ser pensadas en virtud de la utilidad práctica del conocimiento generado. Por tanto, deben ser redactadas como soluciones, acciones, proyectos o programas que según el conocimiento logrado debe de proponerse para ser implementadas en el contexto organizacional.

Se recomienda que terminado el presente estudio, dar trámite para la aprobación por las autoridades de fundación municipal de protocolo propuesto, lo cual permite tener una herramienta para futuras emergencias.

Luego de la respectiva aprobación se recomienda socializar los resultados dicho protocolo, evidenciando que fue el resultado de un estudio exhaustivo y fundamentado, enfocado a la mejora del ambiente laboral.

Implementar descansos breves o actividades físicas durante la jornada laboral con el propósito de recuperar energía aumentar la productividad y reducir la sensación de cansancio, monotonía y fatiga mental.

Realizar evaluaciones individuales a cada servidor mediante pruebas, con el propósito de identificar posibles deficiencias y desafíos que podrían enfrentar, y de esta manera proporcionarles herramientas de apoyo psicológico y físico. La fundación municipal debe fomentar el desarrollo del talento humano que la conforme, así como fomentar actitudes positivas que aseguren la satisfacción personal y el logro de los objetivos. El talento humano debe ser considerado como el recurso más valioso para el crecimiento de la empresa, brindándole la seguridad y motivación necesaria para desempeñar su trabajo de la mejor manera posible.

Bibliografía

- Albanese, D. (2012). <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/>. Obtenido de Análisis y evaluación de riesgos:
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/4099/An%20y%20Evaluaci%20de%20riesgos.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Alvarez Gallego, E., & Fernandez Rios, L. (1991). <https://www.revistaaen.es>. Obtenido de El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional:
<https://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15232/15093>
- Apaza, P., ; Seminario Sanz, R. S., & Santa-Cruz Arévalo, J. E. (2020). <https://www.redalyc.org>. Obtenido de Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559022/29063559022.pdf>
- Bryman, A. (2004). *Social Research Methods*. . Oxford: Oxford University Press.
- CoPsoQ-istas21. (2014). <https://copsoq.istas21.net>. Obtenido de Manual del método:
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- CoPsoQ-istas21. (2023). <http://copsoq.istas21.net>. Obtenido de ANEXO II. Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones:
<http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/anexo%20II.pdf>
- Crespo Yáñez, C. D. (2021). <https://repositorio.uta.edu.ec/>. Obtenido de Factores de riesgos Psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa pambaflor s.a.:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>

- Cruz Hidalgo, D. (2021). <https://repositorio.uisek.edu.ec/>. Obtenido de Evaluación de riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo a partir del estado de excepción por pandemia covid19 en una empresa ecuatoriana:
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4272/1/Cruz%20Hidalgo%20David.pdf>
- Decreto 2393. (2003). <https://www.trabajo.gob.ec>. Obtenido de Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/decreto-ejecutivo-2393.-reglamento-de-seguridad-y-salud-de-los-trabajadores.pdf?x42051>
- Decreto 584. (15 de noviembre de 2004). *Acuerdo de Cartagena 584*. Obtenido de Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%B3N-584.-instrumento-andino-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf?x42051>
- Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill Education.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2023). <https://istas.net/>. Obtenido de Evaluación de riesgos laborales: <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/evaluacion-de-riesgos-laborales#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20busca,la%20seguridad%20de%20los%20trabajadores.>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2023). *Riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Mayoclinic.org. (2023). <https://www.mayoclinic.org/>. Obtenido de COVID-19 y tu salud mental:

<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/in-depth/mental-health-covid-19/art-20482731>

Mellado Jiménez, V., Blanco Nieto, L., Borrachero Cortés, A., & Cárdenas Lizarazo, J. (2012).

Las emociones en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias y las matemáticas.

Obtenido de las emociones en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias y las

matemáticas: [https://www.researchgate.net/profile/Ana-](https://www.researchgate.net/profile/Ana-Borrachero/publication/259891784_Las_Emociones_en_la_Ensenanza_y_el_Aprendizaje_de_las_Ciencias_y_las_Matematicas_Volumen_II/links/0a85e52ef7b33d84c3000000/Las-Emociones-en-la-Ensenanza-y-el-Aprendizaje-de-las-Cien)

[Borrachero/publication/259891784_Las_Emociones_en_la_Ensenanza_y_el_Aprendizaje_de_las_Ciencias_y_las_Matematicas_Volumen_II/links/0a85e52ef7b33d84c3000000/Las-Emociones-en-la-Ensenanza-y-el-Aprendizaje-de-las-Cien](https://www.researchgate.net/profile/Ana-Borrachero/publication/259891784_Las_Emociones_en_la_Ensenanza_y_el_Aprendizaje_de_las_Ciencias_y_las_Matematicas_Volumen_II/links/0a85e52ef7b33d84c3000000/Las-Emociones-en-la-Ensenanza-y-el-Aprendizaje-de-las-Cien)

Mellado Jiménez, V., Blanco Nieto, L., Borrachero Cortés, A., & Cárdenas Lizarazo, J. (2012).

Las emociones en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias y las matemáticas.

Obtenido de las emociones en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias y las

matemáticas: [https://www.researchgate.net/profile/Ana-](https://www.researchgate.net/profile/Ana-Borrachero/publication/259891784_Las_Emociones_en_la_Ensenanza_y_el_Aprendizaje_de_las_Ciencias_y_las_Matematicas_Volumen_II/links/0a85e52ef7b33d84c3000000/Las-Emociones-en-la-Ensenanza-y-el-Aprendizaje-de-las-Cien)

[Borrachero/publication/259891784_Las_Emociones_en_la_Ensenanza_y_el_Aprendizaje_de_las_Ciencias_y_las_Matematicas_Volumen_II/links/0a85e52ef7b33d84c3000000/Las-Emociones-en-la-Ensenanza-y-el-Aprendizaje-de-las-Cien](https://www.researchgate.net/profile/Ana-Borrachero/publication/259891784_Las_Emociones_en_la_Ensenanza_y_el_Aprendizaje_de_las_Ciencias_y_las_Matematicas_Volumen_II/links/0a85e52ef7b33d84c3000000/Las-Emociones-en-la-Ensenanza-y-el-Aprendizaje-de-las-Cien)

Moreno Jiménez, B. (2011). <https://scielo.isciii.es>. Obtenido de Factores y riesgos laborales

psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=en)

[546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=en)

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (noviembre de 2010). <http://publicaciones.srt.gob.ar/>.

Obtenido de Factores de riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas

prácticas: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>

Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). *Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos*.

Obtenido de Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional:

<https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>

preliminar, C. i. (2023). <https://copsoq.istas21.net>. Obtenido de Informe preliminar de la evaluación de riesgo psicosociales.:

<https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/informe%20preliminar.pdf>

Salazar López, B. (2019). <https://www.ingenieriaindustrialonline.com>. Obtenido de Estudio de

tiempos: <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/estudio-de-tiempos/que-es-el-estudio-de-tiempos/>

Saldarriaga, F., & Martínez, L. (24 de enero de 2007). <https://www.redalyc.org>. Obtenido de

Saldarriaga F., JF, & Martínez L, E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* , 25 (1), 32-39.: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12025105>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado encuestas.

Título del Estudio: Factores psicosociales de riesgo generados en los servidores de Fundación Municipal por el contexto de la pandemia COVID-19.

Investigadora: Psic. Ind. Jenny Pazmiño Vinueza.

Le invitamos a participar en una investigación cuyo objetivo principal es: Determinar la existencia de factores riesgo psicosocial en los servidores de Fundación Municipal por el contexto de la pandemia COVID-19. La investigación está a cargo de la Psic. Ind. Jenny Pazmiño, Maestrante en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral.

Propósito del Estudio: Este estudio busca contribuir al mejoramiento de la calidad del clima laboral de los servidores de Fundación Municipal.

Riesgos y Molestias: Este estudio no prevé ningún riesgo o molestia, más que el tiempo de participación.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas. Estos materiales serán guardados hasta que dejen de ser útiles para el propósito de esta investigación (5 años mínimos). Posteriormente, serán destruidos. Cuando los resultados de este estudio sean publicados en revistas o congresos, la identificación de los participantes se eliminará.

Ninguna información que lo identifique a Ud. o a su familia será revelada o publicada, sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. Si decide participar, también puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerla saber.

UD. ESTÁ TOMANDO LA DECISIÓN PARA PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO CON SU FIRMA UD ACEPTA QUE HA LEÍDO ESTE DOCUMENTO Y QUE HA DECIDIDO PARTICIPAR.

Firma de Investigadora _____ Fecha _____

Anexo 2. Encuestas**CoPsoQ**
istas21

versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**
Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: Fundación Municipal	Fecha de respuesta: abril 2023
-------------------------------------	---------------------------------------

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta** y debes señalar con una "X" la **respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **Fundación Municipal**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **Jenny Pazmiño Vinueza. El día de recogida será el viernes, 21 de abril de 2023.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Jenny Pazmiño Vinueza, representantes de los trabajadores/as, Jenny Pazmiño Vinueza, y personal técnico del Servicio de Prevención, Jenny Pazmiño Vinueza. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Jenny Yamila Pazmiño Vinueza, con C.C: # 0916344344 autor(a) del trabajo de titulación: *Factores psicosociales de riesgo generados en los servidores de fundación municipal por el contexto de la pandemia COVID-19*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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 a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación 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.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 27 de agosto de 2023



f. _____

Nombre: Psic. Ind. Jenny Yamila Pazmiño Vinueza.

C.C: 0916344344

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Factores psicosociales de riesgo generados en los servidores de fundación municipal por el contexto de la pandemia COVID-19.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Psic. Ind. Jenny Yamila Pazmiño Vinueza.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lic. Carlos Mario Ramírez Rave, Mgs. / Lic. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs. / ©PhD. Suarez Puentes Karin Viviana		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	27 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	94
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, Psicología Industrial, Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgo psicosocial, emergencia sanitaria, covid 19, doble presencia, pandemia.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El presente estudio permite evidenciar los riesgos presentes enfocados en el ámbito psicosocial de los servidores de una fundación municipal. Se aplicó el cuestionario de Riesgos Psicosociales a una muestra de 80 empleados para determinar su impacto y las consecuencias de la emergencia sanitaria por el Covid-19. Los resultados revelaron que la organización no cuenta con suficiente personal, lo que afecta la salud mental de los trabajadores al aumentar la carga laboral, las obligaciones y las emociones negativas. Esto repercute en su calidad de vida y relaciones familiares y personales. La investigación es vital para desarrollar planes y programas que prevengan y mitiguen los riesgos psicosociales, siendo un punto de partida para futuras investigaciones.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES/ES:	Teléfono: +593992290262	E-mail: jpazminovinueza@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			