



# ¡ POSGRADOS !

---

## MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN INTERVENCIÓN CLÍNICA INDIVIDUAL Y GRUPAL

RPC-SO-05-NO.156-2021

OPCIÓN DE TITULACIÓN:

INFORMES DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU  
INCIDENCIA EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DE  
LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CREA  
EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2022

AUTOR:

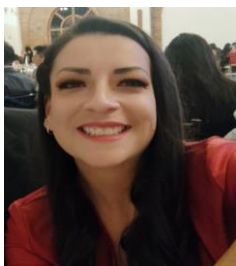
MARÍA ELISA GUZMÁN JARAMILLO

DIRECTOR:

JOHN FREDDY FLORES MORAN

CUENCA - ECUADOR

2023

**Autora:****María Elisa Guzmán Jaramillo**

Licenciada en Psicología del Trabajo.

Candidata Magíster en Psicología con Mención en Intervención Clínica Individual y Grupal por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Cuenca.

mguzmanj2@est.ups.edu.ec

**Dirigido por:****John Freddy Flores Moran**

Psicólogo Clínico

Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Jfloresm1@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

**DERECHOS RESERVADOS**

2023 © Universidad Politécnica Salesiana.

CUENCA – ECUADOR – SUDAMÉRICA

MARÍA ELISA GUZMÁN JARAMILLO

Estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en la salud mental positiva de los colaboradores de la cooperativa CREA en la ciudad de Cuenca en el periodo 2022

## DEDICATORIA

LA PRESENTE TESIS QUIERO AGRADECER A MIS PADRES ENRIQUE Y MARÍA DE LOURDES, ELLOS SIEMPRE ME MOTIVARON A ESTUDIAR; ASÍ COMO TAMBIÉN A CRECER Y DESARROLLARME COMO UNA PERSONA DE BIEN Y DE SERVICIO A LA COMUNIDAD; A MIS HIJOS AMELIA Y MATÍAS, PORQUE GRACIAS A SU PACIENCIA Y APOYO INCONDICIONAL HE PODIDO CULMINAR CON ESTA ETAPA COMO PROFESIONAL DE LA SALUD MENTAL

DEDICO TAMBIÉN ESTÁ TESIS AL ARQUITECTO DEL UNIVERSO POR DARME LA FUERZA, LA CONSTANCIA Y LA VOLUNTAD PARA CULMINAR A LA TOTALIDAD ESTA MAESTRÍA.

## AGRADECIMIENTO

AL CULMINAR LA TESIS QUIERO AGRADECER A MUCHAS PERSONAS QUE ME APOYARON PARA QUE ESTE PROYECTO DE VIDA SE HAGA REALIDAD, PRIMERO AGRADEZCO A MIS PROFESORES Y A MI TUTOR JOHN FLORES YA QUE POR SU APORTE, GENEROSIDAD Y CALIDAD DE PROFESIONALES HE PODIDO APRENDER MUCHÍSIMO DE ELLOS, AGRADEZCO TAMBIÉN DE SOBRE MANERA AL GERENTE Y AL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA CREA POR PERMITIRME ACCEDER AL PERSONAL PARA PODER LEVANTAR LA INFORMACIÓN NECESARIA Y DAR VALÍA A MI TESIS.

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	12
1. INTRODUCCIÓN.....	13
2. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
3. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	18
3.1. RIESGOS PSICOSOCIALES.....	18
3.1.1. DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	21
3.1.2. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES Y CONSECUENCIAS.....	24
3.2. SALUD MENTAL POSITIVA.....	25
3.2.1. DIMENSIONES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA.....	27
3.3. RELACIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL POSITIVA.....	29
4. MATERIALES Y METODOLOGÍA.....	32
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
4.2. ALCANCE DEL ESTUDIO.....	32
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	33
4.5. PROCESO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	39
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	41
5.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS ENCUESTADOS.....	41
5.2. RESULTADOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES DE LA COAC CREA. ....	45
5.3. RESULTADOS DE LA SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS COLABORADORES DE LA COOP CREA. ....	49
5.4. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS COLABORADORES DE LA COOP CREA.....	52
5.5. DISCUSIÓN .....	54
6. CONCLUSIONES.....	59
REFERENCIAS .....	62
ANEXOS.....	74

### ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. FUENTES ASOCIADOS AL RIESGO PSICOLÓGICO.....	19
FIGURA 2. DIMENSIONES EN LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL .....	21
FIGURA 3 PILARES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA.....	27

<b>FIGURA 4</b> DIMENSIONES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA.....	28
<b>FIGURA 5</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR GÉNERO.....	41
<b>FIGURA 6</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR EDAD.....	42
<b>FIGURA 7</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR NIVEL DE EDUCACIÓN.....	42
<b>FIGURA 8</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR AUTO – IDENTIFICACIÓN ÉTNICA.....	43
<b>FIGURA 9</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO .....	44
<b>FIGURA 10</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LAS DIMENSIONES DE RIESGO SOCIAL.....	45
<b>FIGURA 11</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES DE ACUERDO A LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	47
<b>FIGURA 12</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LAS SEIS DIMENSIONES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA .....	49
<b>FIGURA 13</b> DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES DE ACUERDO A LOS NIVELES DE SALUD MENTAL POSITIVA.....	52

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1</b> DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CATEGORIZACIÓN EN RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO .....	35
---	----

---

<b>TABLA 2</b> DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CATEGORIZACIÓN EN RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO TOTAL PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES .....	36
<b>TABLA 3</b> DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CATEGORIZACIÓN EN DE SALUD MENTAL POSITIVA BAJO, MEDIO Y ALTO .....	38
<b>TABLA 4</b> DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CATEGORIZACIÓN EN RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO TOTAL PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES .....	39
<b>TABLA 5</b> RESULTADOS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE SALUD MENTAL POSITIVA Y RIESGO PSICOSOCIAL.....	53



# ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CREA EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2022

AUTORA:  
MARÍA ELISA GUZMÁN JARAMILLO

## RESUMEN

---

LOS ENTORNOS LABORALES DEBEN MANTENER LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA QUE LOS EMPLEADOS DESEMPEÑEN LAS FUNCIONES ASIGNADAS SIN COMPLICACIONES, SIN EMBARGO, EXISTEN CONDICIONES DE TRABAJO QUE INTERFIEREN EN EL CUADRO DE SALUD DE LAS PERSONAS AFECTADO EL BIENESTAR INTEGRAL. ASÍ, LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SON CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE GENERAN ALTOS NIVELES DE ESTRÉS A TAL PUNTO QUE LIMITAN LA SALUD MENTAL REDUCIENDO LA ESTABILIDAD A NIVEL EMOCIONAL, SOCIAL Y PSICOLÓGICA. POR TANTO, LA PRESENTE INVESTIGACIÓN TIENE POR OBJETIVO ESTUDIAR LA INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CREA EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2022.

PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO PROPUESTO SE ESTABLECE UNA INVESTIGACIÓN CON UN ENFOQUE CUANTITATIVO CON UN ALCANCE CORRELACIONAL, CON LA APLICACIÓN DE DOS CUESTIONARIOS VALIDADOS PARA CUANTIFICAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA SALUD MENTAL POSITIVA. LOS RESULTADOS EVIDENCIAN UN BAJO NIVEL DE EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES Y UN ALTO NIVEL DE SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS EMPLEADOS DE ANÁLISIS, ASÍ COMO UNA CORRELACIÓN NEGATIVA Y SIGNIFICATIVA ENTRE LAS VARIABLES.

**PALABRAS CLAVE: PSICOSOCIAL, SALUD MENTAL POSITIVA, COOPERATIVA, EMPLEADOS**

---



## ABSTRACT

---

WORK ENVIRONMENTS MUST MAINTAIN THE NECESSARY CONDITIONS FOR EMPLOYEES TO PERFORM THEIR ASSIGNED FUNCTIONS WITHOUT COMPLICATIONS, HOWEVER, THERE ARE WORKING CONDITIONS THAT INTERFERE WITH THE HEALTH STATUS OF PEOPLE AFFECTED BY COMPREHENSIVE WELL-BEING. THUS, PSYCHOSOCIAL RISKS ARE CHARACTERISTICS ASSOCIATED WITH JOBS THAT GENERATE HIGH LEVELS OF STRESS TO SUCH AN EXTENT THAT THEY LIMIT MENTAL HEALTH, REDUCING STABILITY AT AN EMOTIONAL, SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL LEVEL. THEREFORE, THE PRESENT INVESTIGATION AIMS TO STUDY THE INCIDENCE OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE POSITIVE MENTAL HEALTH OF THE COLLABORATORS OF THE CREA COOPERATIVE IN THE CITY OF CUENCA IN THE PERIOD 2022.

TO MEET THE PROPOSED OBJECTIVE, RESEARCH WITH A QUANTITATIVE APPROACH WITH A CORRELATIONAL SCOPE IS ESTABLISHED, WITH THE APPLICATION OF TWO VALIDATED QUESTIONNAIRES TO QUANTIFY PSYCHOSOCIAL RISKS AND POSITIVE MENTAL HEALTH. THE RESULTS SHOW A LOW LEVEL OF EXPOSURE TO PSYCHOSOCIAL RISKS AND A HIGH LEVEL OF POSITIVE MENTAL HEALTH OF THE ANALYSIS EMPLOYEES, AS WELL AS A NEGATIVE AND SIGNIFICANT CORRELATION BETWEEN THE VARIABLES.

**KEYWORDS: PSYCHOSOCIAL, POSITIVE MENTAL HEALTH, COOPERATIVE, EMPLOYEES**

# 1. INTRODUCCIÓN

---

LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (1946) ESTIPULA QUE LA - SALUD COMPRENDE EL ESTADO PLENO A NIVEL FÍSICO, MENTAL Y SOCIAL, MÁS ALLÁ DE EVITAR LA PRESENCIA DE ENFERMEDADES. EN ESTE SENTIDO, LOS TRABAJADORES Y COLABORADORES DEBEN ESTAR PROTEGIDOS CONTRA ENFERMEDADES Y ACCIONES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES LABORALES, DE AHÍ LA IMPORTANCIA DE ANALIZAR LAS CONDICIONES Y PRÁCTICAS LABORALES PARA ASEGURAR EL BIENESTAR INDIVIDUAL Y COLECTIVO.

ASÍ, LOS TRABAJADORES SE ENFRENTAN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE SEGÚN MUÑOZ ET AL. (2018) INVOLUCRAN CONFLICTOS ENTRE LOS INDIVIDUOS Y EL MEDIO DONDE LABORAN, POR TANTO, LAS ACCIONES COMO INCREMENTO DE CARGA LABORAL, FALTA DE AUTONOMÍA, FALTA DE LIDERAZGO Y COMPLICACIONES EN LA

---

ORGANIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO; SON ASPECTOS QUE GENERAN ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES.

EN CONSECUENCIA, LOS RIESGOS PSICOSOCIALES GENERAN TENSIÓN PRESENTE EN TODOS ÁMBITOS LABORALES QUE ENTRE LAS PRINCIPALES CONSECUENCIAS FIGURAN EL INCREMENTO DE ROTACIÓN DEL PERSONAL, ABSENTISMO, UNA BAJA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES; SIENDO PERTINENTE ANALIZAR LOS PRINCIPALES RIESGOS QUE GENERAN AFECTACIONES PSICOFÍSICAS EN LAS PERSONAS.

ES POR ELLO, QUE LOS ENTORNOS DE TRABAJO SE DEBE PRIORIZAR LA SALUD MENTAL POSITIVA QUE PÉREZ ET AL. (2018) DEFINE COMO LA PRESENCIA DE ACTITUDES POSITIVAS PARA HACER FRENTE A SITUACIONES ADVERSAS BASADOS EN ASPECTOS PERSONALES COMO EL AUTOCONTROL, HABILIDADES PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, RELACIONES INTERPERSONALES SÓLIDAS Y AUTOSATISFACCIÓN.

AL RESPECTO, MORENO (2011) AFIRMA QUE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES NO SOLO DISMINUYEN LA CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR; SINO QUE, AL NO EXISTIR MECANISMOS DE INTERVENCIÓN OPORTUNOS PUEDE GENERAR *BURNOUT*. RAZÓN POR LA CUAL, EXISTE PREOCUPACIÓN POR ANALIZAR EL IMPACTO DE ESTA CLASE DE RIESGOS EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES.

PARA CASTRO Y SUÁREZ (2022) LA PRESENCIA DE ELEMENTOS ESTRESORES EN LOS ENTORNOS LABORALES TIENEN INCIDENCIA NEGATIVA EN EL BIENESTAR MENTAL DE LOS TRABAJADORES, PORQUE MIENTRAS MAYOR SEAN LAS EXIGENCIAS LABORALES SE REDUCE LA CAPACIDAD DE RESPUESTA ANTE DIFICULTADES Y SITUACIONES DE ESTRÉS POR LO QUE SE AFECTA LA CALIDAD DE VIDA Y EL MANEJO DE RELACIONES INTERPERSONALES.

CON BASE A LO EXPUESTO, SE CONSIDERA OPORTUNO REALIZAR EVALUACIONES DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL CON MIRAS A MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES. EN ESTE CONTEXTO, EL PRESENTE ARTÍCULO TIENE OBJETIVO ESTUDIAR LA INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CREA EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2022. DE ESTA MANERA, SE PRETENDE CONTRIBUIR UNA CULTURA ENFOCADA EN PRECAUTELAR LA SALUD MENTAL POSITIVA Y DE GENERAR UN FORTALECIMIENTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES TAL COMO CONSTAN EN LAS DISPOSICIONES GOBIERNO DE ECUADOR A TRAVÉS DE UNA ENTIDAD REGULADORA COMO ES EL MINISTERIO DEL TRABAJO. EN EFECTO, SE DISPONEN DE MEDIDAS QUE ING. PROMUEVEN EN TODA ENTIDAD U ORGANIZACIONES DEBEN GARANTIZAR LA PROTECCIÓN A LOS

TRABAJADORES, POR LO QUE EL CUIDADO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES IMPLICA GENERA CONDICIONES FAVORABLES EN EL ÁREA LABORAL ACORDES A PROTEGER LOS DERECHOS INTANGIBLES DE TODO TRABAJADOR.



## 2. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

---

CON BASE A LO EXPUESTO A LA INTRODUCCIÓN SE EVIDENCIÓ LA SIGUIENTE PROBLEMÁTICA QUE SE ESTABLECE EN LA SIGUIENTE PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

¿QUÉ RELACIÓN TIENEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA CREA?

## 3. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

---

### 3.1. RIESGOS PSICOSOCIALES

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SON UN CONJUNTO DE CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE INTERFIEREN EN EL CUADRO DE SALUD DE LAS PERSONAS, EN PARTICULAR SE DERIVA DE SINTOMATOLOGÍA A NIVEL FISIOLÓGICO Y PSICOLÓGICO DERIVADOS DEL ESTRÉS. ASÍ, EL TÉRMINO PSICOSOCIAL SE COMPONE DE LOS TÉRMINOS PSIQUE RELATIVO A LA MENTE Y SOCIAL CON VÍNCULOS EN EL ENTORNO SOCIAL DE UNA PERSONA (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011).

POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2022) LOS TRABAJADORES DEBEN LABORAR EN ENTORNOS QUE APOYEN A LA PRESERVAR LA SALUD MENTAL, SIN EMBARGO, LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A PROBLEMAS CON LAS JORNADAS LABORALES, FALTA DE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL Y ASPECTOS NEGATIVOS QUE SUCEDE EN LOS ESPACIOS LABORALES; EN CONJUNTO IMPLICAN UN PELIGRO PARA EL BIENESTAR PSICOLÓGICO. SEGÚN VÉVODA ET AL. (2018) EL CONTENIDO DEL TRABAJO, LA GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE TAREAS CON LA PRESENCIA DE SITUACIONES DE ESTRÉS, VIOLENCIA, LARGAS JORNADAS QUE GENERAN DAÑOS EN LA

CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS. A LA VEZ, PUJOL Y LAZZARO (2021) RECONOCEN QUE A MÁS DE LAS CONDICIONES DE EXIGENCIA LABORA, LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SURGEN CUANDO LOS RECURSOS DE LAS EMPRESAS NO SE UTILIZAN PARA MITIGAR LOS FACTORES ESTRESANTES QUE ENFRENTA LOS TRABAJADORES.

DESDE LA SALUD OCUPACIONAL SE ENFATIZA LAS RELACIONES LABORALES Y SOCIALES, ENTONCES SE CONSIDERA QUE LOS FACTORES ASOCIADOS A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES CORRESPONDEN A LAS CONDICIONES EN LAS QUE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES QUE CONDUCEN AL ESTRÉS (MUÑOZ, ORELLANO, & HERNÁNDEZ, 2018). EN ESTE CASO, LOS PROBLEMAS SE DERIVAN DE CUATRO FUENTES DE RIESGO QUE SE DETALLAN EN LA FIGURA 1:

### FIGURA 1.

*FUENTES ASOCIADOS AL RIESGO PSICOLÓGICO.*

#### CARACTERÍSTICAS DE LAS TAREAS

- CANTIDAD DE TRABAJO
- DESARROLLO DE APTITUDES
- REPETITIVIDAD
- FALTA DE AUTONOMÍA

#### CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

- VARIABLES DE LA ESTRUCTURA DE LAS EMPRESAS
- ESTRUCTURA JERÁRQUICA
- PROBLEMAS EN LOS CANALES DE COMUNICACIÓN
- COMPLICACIONES EN EL ESTILO DE LIDERAZGO

#### CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

- DISEÑO DEL ESPACIO DE TRABAJO
- SALARIOS
- ESTABILIDAD
- CONDICIÓN FÍSICA

#### ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- TIPO DE JORNADA
- PAUSAS DE TRABAJO
- DURACIÓN DE JORNADA

NOTA. ADAPTADO DE MUÑOZ ET AL. (2018)

EN LO QUE ATAÑE A LOS FACTORES QUE PRODUCEN COMPLICACIONES EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES, SE DETERMINÓ CUATRO GRUPOS DE CARACTERÍSTICAS. EN PRIMER LUGAR, SE PLANTEAN LAS CONDICIONES EN LAS QUE SON EJECUTADAS LAS TAREAS DONDE EL EMPLEADO ENFRENTA SITUACIONES DE ESTRÉS DERIVADAS DE TAREAS REPETITIVAS, INCREMENTO DE TAREAS ASIGNADAS E INCLUSO LA FALTA DE AUTONOMÍA. EN EL SEGUNDO GRUPO, SE UBICAN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN QUE INVOLUCRA EL MANEJO DE JERARQUÍAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN QUE NO SON GESTIONADOS DE FORMA OPORTUNA. EN EL TERCER PUNTO SE UBICAN LOS ASPECTOS DEL EMPLEO SOBRE DISTRIBUCIÓN ESPACIAL, SALARIOS E INCLUSO ESTABILIDAD LABORAL Y EN EL ÚLTIMO GRUPO SE AGRUPAN EL TIPO, PAUSAS Y DURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

AL RESPECTO, GIL (2012) CONSIDERA QUE LOS FACTORES PSICOSOCIALES INTERFIEREN EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL, PORQUE EXISTEN MÚLTIPLES ELEMENTOS ESTRESORES CON UN ALTO POTENCIAL PARA GENERAR DAÑO FÍSICO, PSICOLÓGICO O SOCIAL. POR ENDE, LA EXPOSICIÓN A LAS DIFERENTES FUENTES DE RIESGO IMPLICA UNA TENSIÓN CONSTANTE PARA EL TRABAJADOR Y EL ENTORNO QUE LO RODEA.

### 3.1.1. DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

EN LA CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, SARSONA ET AL. (2014) RECONOCEN QUE EL LEVANTAMIENTO DE DATOS ACERCA DE ESTA CLASE DE RIESGOS SE EJECUTA A TRAVÉS DE CUESTIONARIOS CON INFORMACIÓN DEMOGRÁFICAS Y DATOS ENTORNO AL ESPACIO LABORAL. DE TAL MANERA QUE LA RECOPIACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN SE REALIZA A TRAVÉS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES INTRALABORALES.

EN EL CASO DE ECUADOR, LAS DEPENDENCIAS MINISTERIALES EN MATERIA DE TRABAJO ELABORAN PARÁMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS. DE TAL MANERA QUE SE PONEN EN CONSIDERACIÓN ALGUNAS DIMENSIONES EXPUESTAS EN LA FIGURA 2:

**FIGURA 2.**  
*DIMENSIONES EN LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL*



NOTA. ADAPTADO DE MINISTERIO DE TRABAJO (2018)

CON BASE A LO EXPUESTO, LAS DIMENSIONES DE ANÁLISIS CONLLEVAN UNA APROXIMACIÓN A LOS CAMPOS QUE SE ASOCIAN A LOS ESPACIOS LABORAL COMO EL LIDERAZGO DE LOS RESPONSABLES DE TALENTO HUMANO, LA CARGA Y RITMO DE TRABAJO, ASPECTOS LIGADOS A LA ORGANIZACIÓN Y VARIOS PUNTOS IMPORTANTES QUE ACONTECEN EN EL ÁMBITO LABORAL.

CON RESPECTO A LA DIMENSIÓN DE LIDERAZGO, SARSOSA ET AL. (2014) HACE ALUSIÓN A LA GESTIÓN QUE EFECTÚAN LOS JEFES INMEDIATOS DURANTE LA EJECUCIÓN DE LAS TAREAS, ESTO IMPLICA LA CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS, APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN, TÁCTICAS DE COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS. ES DECIR QUE, SE BUSCA DETERMINAR LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS ACCIONES QUE EJECUTAN LOS LÍDERES O JEFES QUE DE ALGUNA FORMA INCIDEN EN EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES.

AL REFERIR SOBRE LA DIMENSIÓN DE CARGA Y RITMO DE TRABAJO, NEFFA (2015) AFIRMA QUE LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE TIENEN REQUERIMIENTOS PSICOFÍSICOS QUE EL TRABAJADOR NO PUEDE CUMPLIR, POR LO QUE SE GENERA FATIGA Y RIESGOS FÍSICOS. TALES CONDICIONES AL NO SER TRATADOS A TIEMPO E INCREMENTAR LA INTENSIDAD DE DICHAS CONDICIONES ORIGINAN PROBLEMAS DE

SALUD A CONSECUENCIA DE ALTOS NIVELES DE ESTRÉS Y SENTIMIENTOS DE SUFRIMIENTO QUE INTERFIEREN EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

EN LO QUE RESPECTA AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, SOLIZ (2022) DEFINE A ESTE COMPONENTE COMO LAS ACCIONES QUE SE EJECUTA DESDE LAS ORGANIZACIONES PARA QUE LOS TRABAJADORES SEAN CAPACES DE OBTENER Y DESARROLLAR LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA EJECUTAR LA ACTIVIDAD LABORAL Y CUMPLIR CON LAS EXPECTATIVAS. NO OBSTANTE, LA FALTA DE DESARROLLO ES UN FACTOR QUE OCASIONA EL AUSENTISMO Y BAJO RENDIMIENTO.

EN ESTE SENTIDO, LA DIMENSIÓN DE MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL CONLLEVA A INDAGAS ASPECTOS SOBRE LA GENERACIÓN DE ESPACIOS PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS O DIFERENCIAS ENTRE COMPAÑEROS, IMPULSO DEL TRABAJO EN GRUPO, ESTABLECIMIENTO DE FECHA LÍMITES EN LA ENTREGA DE TAREAS Y ESPACIOS PARA CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES (MINISTERIO DE TRABAJO, 2018). CONFORME LO SEÑALADO, LA DIMENSIÓN DE MARGEN DE ACCIÓN CONSISTE EN ANALIZAR LA FORMA O LOS MECANISMOS QUE DISPONEN LOS PUNTOS DE TRABAJO PARA QUE LOS EMPLEADOS SOLUCIONES DIFERENCIAN E INCLUSO PARTICIPEN EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE INTERVENGAN EN EL DESARROLLO DE TAREAS.

EN CUANTO A LAS CONDICIONES DE RECUPERACIÓN, SE ABORDA COMO UNA DIMENSIÓN QUE ABORDA LAS ACCIONES QUE LA EMPRESA

REALIZA PARA PROPORCIONAR PERIODOS DE DESCANSO DE LOS TRABAJADORES O TAMBIÉN CONOCIDOS COMO LAPSOS DE PAUSAS ACTIVAS QUE PERMITEN EL DESCANSO Y FAVORECEN A LA RECUPERACIÓN MENTAL LUEGO DE LA EJECUCIÓN DE LAS TAREAS ENCOMENDADAS (CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA, 2013).

A LA VEZ, MEDINA ET AL. (2022) ENFATIZA QUE LA DIMENSIÓN DE SOPORTE-APOYO SE UBICAN CONDICIONES RELATIVAS A LA COLABORACIÓN ENTRE TRABAJADORES, ASISTENCIA TÉCNICA Y ACCESO A PROBLEMAS A PROGRAMAS DE ASISTENCIA SOCIAL. EN TANTO QUE, EN LA DIMENSIÓN DE OTROS PUNTOS IMPORTANTES SE UBICAN ASPECTOS SOBRE FORMAS DE ACOSO LABORAL/SEXUAL/DISCRIMINATORIO CON HOSTIGAMIENTO INTENCIONAL, LA ADICCIÓN AL TRABAJO, CONDICIONES DE SEGURIDAD Y DEMANDAS CONFLICTIVOS DEL TRABAJO.

### 3.1.2. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES Y CONSECUENCIAS

EN LO QUE CONCIERNE A LOS PRINCIPALES PROBLEMAS CON AFECTACIÓN PSICOSOCIAL, UNO DE LOS PRINCIPALES RIESGOS SON EL *BURNOUT* QUE RAMOS ET AL. (2019) SEÑALA COMO LA ACUMULACIÓN DE ESTRÉS QUE CORRESPONDE A UNA ENFERMEDAD PSICOLÓGICA CON MAYOR RELEVANCIA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, YA QUE LAS EXIGENCIAS



DIARIAS A LAS QUE SE SOMETEN LAS PERSONAS INTERFIEREN EN LA RESPUESTA INMEDIATA A LOS PROBLEMAS POR LO QUE SE DESARROLLAN CONSECUENCIAS NEGATIVAS QUE IMPIDEN EL DESARROLLO DE LAS TAREAS DE TRABAJO Y COMPLICACIONES DE TIPO FAMILIAR.

A LA PAR, MARTÍNEZ (2010) AFIRMA QUE EL SÍNDROME DE *BURNOUT* CONLLEVA CASOS DE FATIGA CRÓNICA PARA ENFATIZAR SITUACIONES DE ESTRÉS CRÓNICO, POR LO QUE LAS CONSECUENCIAS NEGATIVAS SE PRESENTAN A NIVEL INDIVIDUAL SON PROBLEMAS DE SALUD, DISMINUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL, PASIVIDAD Y DESPERSONALIZACIÓN. DE AHÍ, LA IMPORTANCIA DE EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGO PARA ESTABLECER MEDIDAS CORRECTIVAS.

OTRO DE LOS PRINCIPALES RIESGOS ES LA INSEGURIDAD LABORAL, A DECIR SORA ET AL. (2014) ES UNA DE LAS PRINCIPALES FUENTES DE ESTRÉS CON MAYOR SIGNIFICANCIA PARA LOS TRABAJADORES QUE SE DERIVAN DE FACTORES EXTERNOS COMO LAS CRISIS ECONÓMICAS Y CONDICIONES LABORALES COMO EL SUBEMPLEO. EN ESTE CONTEXTO, LAS CONSECUENCIAS SE VISUALIZAN EN EL ESTADO PSICOLÓGICO Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, DEDICANDO MENOS INTERÉS EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS.

### 3.2. SALUD MENTAL POSITIVA

LA SALUD MENTAL POSITIVA SE DEFINE COMO LA COMBINACIÓN DE FACTORES PERSONALES Y PSICOSOCIALES EXPRESADO EN ACTITUDES Y

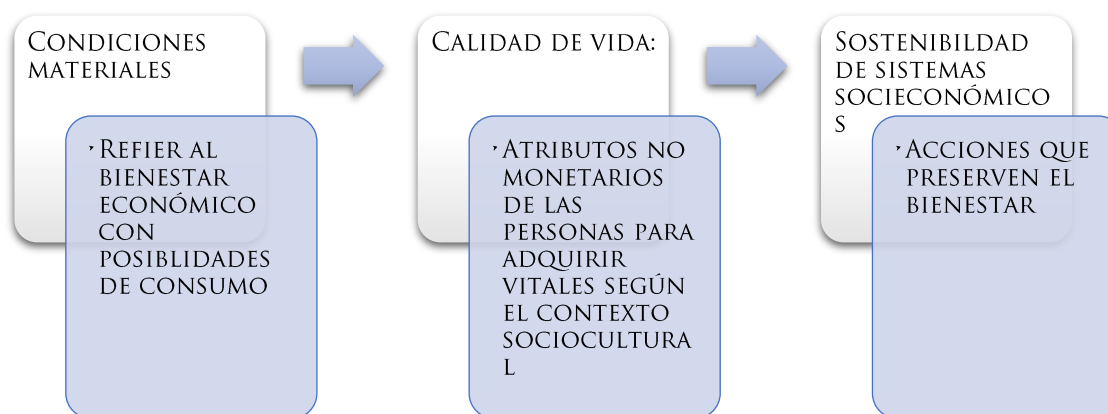
COMPORTAMIENTOS POSITIVOS, ES ASÍ QUE SE TRATA DE UNA CONDICIÓN ESTABLECE A UNA CONDICIÓN PROPIA DE LA PERSONALIDAD EN LUGAR SER UNA CONDICIÓN MOMENTÁNEA, POR LO QUE INTERVIENEN EL FACTOR DE AUTOCONTROL (PÉREZ, GONZÁLEZ, VAN, & GIL, 2018).

A CRITERIO DE LUKAT ET AL. (2016) LA SALUD MENTAL POSITIVA SE DEFINE COMO LA AUSENCIA DE PATOLOGÍAS PSICOLÓGICAS, POR ELLO, SE CONSIDERA COMO EL BIENESTAR MENTAL QUE CONLLEVA UN FUNCIONAMIENTO ADECUADO DE LAS PERSONAS EN LA VIDA COTIDIANA AL PRESENTAR VÍNCULOS ESTABLES A NIVEL EMOCIONAL, SOCIAL Y PSICOLÓGICO QUE SE EXPRESA EN MENOS SITUACIÓN DE ESTRÉS A CONFLICTOS DIARIOS.

EN ESTE ENFOQUE, MANTENER LA SALUD MENTAL IMPLICAN GOZAR DE CONDICIONES INDIVIDUALES Y SOCIALES QUE EVITAN LA PRESENCIA DE TRASTORNOS MENTALES, ASÍ, AL MANTENER ESTA CONDICIÓN POSITIVA SE PRESENTA PARA TODA LA VIDA CON BASE A CONOCIMIENTOS Y DESARROLLO DE HABILIDADES QUE PERMITEN RESOLVER LAS TENSIONES DIARIAS, MANTENER LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y LA CONTRIBUCIÓN EN LA FAMILIA Y AL GRUPO SOCIAL DONDE CONVIVE UNA PERSONA (BODEKER, PECORELLI, & CHOY, 2021). POR TANTO, SE TOMAN EN CUENTA TRES PILARES FUNDAMENTALES

PARA ANALIZAR EL BIENESTAR MENTAL DE LAS PERSONAS EXPUESTOS EN  
LA FIGURA 3

**FIGURA 3**  
*PILARES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA*



NOTA. ADAPTADO DE BODEKER ET AL. (2021)

LA PRESENCIA DE CONDICIONES ECONÓMICAS, CONDICIONES DEL CONTEXTO SOCIOCULTURAL Y ASPECTOS PARA LA PRESERVACIÓN DEL BIENESTAR INTERVIENEN EN LA DETERMINACIÓN DE LA SALUD MENTAL POSITIVA. COMO RESULTADO, LAS PERSONAS TIENEN LA CAPACIDAD PARA HACER FRENTE A LAS COMPLICACIONES COTIDIANAS PORQUE PRESENTA HABILIDADES PROPIAS PARA TOMAR DECISIONES ADECUADAS ANTE PROBLEMAS COMPLEJOS.

### 3.2.1. DIMENSIONES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA

ENTENDIENDO AL BIENESTAR MENTAL COMO UN COMPONENTE IMPORTANTE PARA EL DESARROLLO INDIVIDUAL Y COMUNITARIO DE LAS PERSONAS, LAS DIMENSIONES DE ESTUDIO SE CENTRAN EN UN ACERCAMIENTO A LAS HABILIDADES EMOCIONALES PARA ENFRENTAR

AFECTACIONES PSICOLÓGICAS. POR TANTO, EXISTE UNA INTERACCIÓN DE DIVERSOS FACTORES ENTRE TENSIONES Y VULNERABILIDADES A NIVEL INDIVIDUA, ESTRUCTURAL Y SOCIAL (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2022). DE TAL MANERA QUE LAS DIMENSIONES SE EXPONEN EN LA FIGURA 4

**FIGURA 4**  
*DIMENSIONES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA*



NOTA. ADAPTADO DE LLUCH (2020)

CONFORME A LA INFORMACIÓN EXPUESTA, LAS DIMENSIONES DEL BIENESTAR MENTAL PARTE DE LA SATISFACCIÓN PERSONAL QUE CONLLEVA AL ANÁLISIS DE CÓMO SE AUTO PERCIBE UNA PERSONA Y LAS EXPECTATIVAS QUE TIENE A FUTURO. DESDE LUEGO SE UBICA LA DIMENSIÓN PROSOCIAL QUE CONLLEVA A LA ACEPTACIÓN DE LOS DEMÁS, EN ESTOS CASOS, EL ANÁLISIS DE AUTOCONTROL CORRESPONDE A LAS ACCIONES QUE EJECUTA UN INDIVIDUO PARA RESOLVER CONFLICTOS.

EN SIMILAR APRECIACIÓN LA DIMENSIÓN DE AUTONOMÍA IMPLICA LA TOMA DE DECISIONES POR CUENTA PROPIA QUE A SU VEZ SE RELACIONA CON LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS. PARA CULMINAR, EN LA DIMENSIÓN DE HABILIDADES DE RELACIÓN INTERPERSONAL SE ABORDAN LAS CARACTERÍSTICAS QUE FOMENTAN LA CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES POSITIVAS.

AL RESPECTO, VÁZQUEZ ET AL. (2017) ESTIPULAN QUE CADA DIMENSIÓN ES DE NATURALEZA DIFERENTE, YA QUE INVOLUCRAN UNA DIFERENTE PERCEPCIÓN DE HECHOS INTERNOS Y EXTERNOS FRENTE A LOS PENSAMIENTOS Y CREENCIAS QUE TIENE UNA PERSONA. DE TODO ELLO, SE DESTACA LA PRESENCIA DE ACTITUDES O EMOCIONES QUE PERMITEN LAS RELACIONES INTERPERSONALES, EN TANTO QUE LOS ASPECTOS COMPORTAMENTALES TIENEN UN VÍNCULO DIRECTO CON LA ACTITUD INDIVIDUAL, CON RESULTADOS NOTORIOS EN LOS ESPACIOS PERSONALES Y PROFESIONALES.

### 3.3. RELACIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL POSITIVA

POR PARTE DE CASTRO Y SUÁREZ (2022) INDAGAN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL MEDIANTE UNA INVESTIGACIÓN TRASVERSAL CON LA PARTICIPACIÓN DE 480 PERSONAS FUNCIONARIOS DE UNA DEPENDENCIA ESTATAL DE CHILE. LOS RESULTADOS EXPONEN QUE LA PRESENCIA DE NIVELES ELEVADOS DE

EXIGENCIA SE REDUCE LA CAPACIDAD PARA RESPONDER DE FORMA EFECTIVA A LOS INCONVENIENTES EN LOS ESPACIOS LABORALES.

EN LA INVESTIGACIÓN DE CHIRIAPA Y GUAMÁN (2021) SE INDAGÓ LA INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN SAL SALUD MENTAL DE UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA EN ECUADOR. EN LOS HALLAZGOS SE DETERMINÓ QUE EXISTEN LARGAS JORNADAS LABORALES CON SOBRECARGO DE TAREAS Y LA PRESENCIA DE CONFLICTOS ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO, EN EFECTO DE UN TOTAL DE 170 PARTICIPANTES, SE EVIDENCIARON COMPLICACIONES EN LAS DIMENSIONES DE CARGA/RITMO LABORAL, SOPORTE-APOYO Y MARGEN DE CONTROL. POR TANTO, SE DETERMINÓ QUE EN LOS NIVELES DE SALUD ALTO SE PRESENTAN NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN NIVELES MEDIOS Y BAJOS; TALES CONDICIONES DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA MITIGARLOS DE FORMA OPORTUNA.

EN EL ESTUDIO DE RUSSO (2017) ACERCA DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y LA RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE ECUADOR, SE APLICARON DOS CUESTIONARIOS A UN GRUPO DE 135 SUJETOS DE ESTUDIO PARA DETERMINAR AFECTACIONES PSICOSOCIALES. LOS RESULTADOS DETERMINARON QUE EL 52% CONSIDERA QUE LA CARGA LABORAL ES ELEVADA QUE SUMADA A LA INFLEXIBILIDAD DE HORARIOS GENERAN SITUACIONES DE ESTRÉS. DE TAL MANERA QUE LOS EVENTOS ESTRESORES INCIDEN EN EVENTOS

---

COMO EL BAJO DESEMPEÑO CON SITUACIONES LABORALES TENSAS QUE  
DISMINUYEN LA SALUD MENTAL.

## 4. MATERIALES Y METODOLOGÍA

---

### 4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

LA PRESENTE INVESTIGACIÓN TIENE UN ENFOQUE CUANTITATIVO, QUE DE ACUERDO CON HUAMÁN ET AL. (2022) IMPLICA RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN COMPROBAR UNA HIPÓTESIS A PARTIR DE LA MEDICIÓN NUMÉRICA Y CUANTIFICACIÓN CON LA APLICACIÓN DE PRUEBAS MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICAS. DE TAL MANERA QUE EN LA INVESTIGACIÓN SE RECOLECTÓ INFORMACIÓN A PARTIR DE ENCUESTAS, DONDE LAS RESPUESTAS SE CUANTIFICARON PARA EVIDENCIAR EL TIPO DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS QUE SE EXPONEN LOS COLABORADORES DE LA COAC CRE, ADICIONAL SE CARACTERIZÓ LA SALUD MENTAL POSITIVA.

### 4.2. ALCANCE DEL ESTUDIO

LA INVESTIGACIÓN TIENE UN ALCANCE CORRELACIONAL, QUE SEGÚN HERNÁNDEZ ET AL. (2014) EL PROPÓSITO DE ESTE TIPO DE INVESTIGACIONES ES ENCONTRAR EL NIVEL DE ASOCIACIÓN QUE TIENEN DOS O MÁS VARIABLES EN UN CONTEXTO DE ESTUDIO EN ESPECÍFICO, PARA ELLO PRIMERO SE CUANTIFICA CADA VARIABLE, POSTERIOR SE ANALIZA Y ESTABLECE EL POSIBLE VINCULO EN FUNCIÓN

---

DE UNA HIPÓTESIS PLANTEADA A TRAVÉS DE PRUEBAS ESTADÍSTICAS.



EN EFECTO, EL ALCANCE DEL ANÁLISIS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN CORRESPONDE AL ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LA PRESENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES CON LA SALUD MENTAL POSITIVA, QUE SE ANALIZARAN A TRAVÉS DE INSTRUMENTOS FIABLES PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COAC CREA Y POSTERIOR SE CALCULÓ COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE ACUERDO A LA NATURALEZA DE LAS VARIABLES.

### 4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

LA POBLACIÓN DE ESTUDIO SON LOS EMPLEADOS DE LA COAC CREA QUE CUENTA CON 14 AGENCIAS QUE SE DISTRIBUYEN EN LAS DIFERENTES PROVINCIAS DEL ECUADOR COMO SON AZUAY, MORONA SANTIAGO Y LOJA. LA INVESTIGACIÓN SE ENFOCA EN LA CIUDAD DE CUENCA UBICADA EN LA PROVINCIA DEL AZUAY QUE CUENTA CON 9 AGENCIAS Y 7 VENTANILLAS DE ATENCIÓN DISTRIBUIDOS EN VARIOS PUNTOS DE LA CIUDAD CON UN TOTAL DE 172 TRABAJADORES. DEBIDO A LA AUTORIZACIÓN QUE SE TIENE PARA LA EVALUACIÓN EN LA COAC CREA SE TRABAJO CON TODA LA POBLACIÓN, POR LO QUE NO FUE NECESARIO ESTIMAR UNA MUESTRA.

### 4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE UTILIZAN DOS INSTRUMENTOS

PARA MEDIR DOS VARIABLES DE ESTUDIO QUE IMPLICA LOS 1) RIESGOS

PSICOSOCIALES Y LA 2) SALUD MENTAL POSITIVA, PARA LA PRIMERA VARIABLE SE RECURRE AL CUESTIONARIO DESARROLLADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR; PARA LA SEGUNDA SE RECURRE AL CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA DESARROLLADO POR LLUCH EN 1999. A CONTINUACIÓN, SE DETALLA CADA UNO:

- **CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES:**

EL CUESTIONARIO FUE DESARROLLADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR (2018) EN CONJUNTO CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS, CON QUIENES SE CONFORMARON MESAS DE TRABAJO PARA CONSTRUIR EL CUESTIONARIO, QUE CONSTA DE 58 PREGUNTAS QUE SE DISTRIBUYEN EN 8 DIMENSIONES Y SE ANALIZAN EN UNA ESCALA DE LIKERT DE 4 PUNTOS, DONDE 1 IMPLICA “EN DESACUERDO” Y 4 “COMPLETAMENTE DE ACUERDO”.

PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SE APLICÓ A UNA MUESTRA DE 4346 EMPLEADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LAS 24 PROVINCIAS DEL ECUADOR, LOS RESULTADOS EVIDENCIARON UN ALFA DE CRONBACH DE 0,967 PARA TODO EL CUESTIONARIO Y ENTRE 0,806 A 0,905 PARA LAS 8 DIMENSIONES.

ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE PARA EL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS EN LA GUÍA DEL MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR

(2018) SE ESTABLECE COMO PRIMER PASO DETERMINAR EL NIVEL DE RIESGO POR CADA DIMENSIÓN, PARA ELLO CONSIDERA LA SUMATORIA DE LOS ÍTEMS QUE COMPRENDE LA DIMENSIÓN Y LA CATEGORIZACIÓN EN RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO, COMO SE MUESTRA A CONTINUACIÓN:

**TABLA 1**

*DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CATEGORIZACIÓN EN RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO*

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	ÍTEM DEL CUESTIONARIO	NIVEL DE RIESGO	INDICADOR
1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	REQUERIMIENTO MENTAL Y FÍSICA AL QUE ES SOMETIDO UN EMPLEADO	4	1,2,3,4	BAJO	DE 13 A 16
				MEDIO	DE 8 A 12
				ALTO	DE 4 A 7
2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	OPORTUNIDAD QUE TIENE EL EMPLEADO PARA DESARROLLAR COMPETENCIA	4	5,6,7,8	BAJO	DE 13 A 16
				MEDIO	DE 8 A 12
				ALTO	DE 4 A 7
3. LIDERAZGO	CARACTERÍSTICA PERSONAL Y HABILIDAD PARA LIDERAR	6	9,10,11,12,13,14	BAJO	DE 18 A 24
				MEDIO	DE 12 A 17
				ALTO	DE 6 A 11
4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	NIVEL EN EL QUE UN EMPLEADO PARTICIPA EN LA TOMA DE DECISIONES	4	15,16,17,18	BAJO	DE 13 A 16
				MEDIO	DE 8 A 12
				ALTO	DE 4 A 7
5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	FORMAS QUE SE ORGANIZA LAS FUNCIONES EN UNA EMPRESA	6	19,20,21,22,23,24,	BAJO	DE 18 A 24
				MEDIO	DE 12 A 17
				ALTO	DE 6 A 11
6. RECUPERACIÓN	LAPSO DE TIEMPO QUE TIENE UN EMPLEADO PARA DESCANSAR	5	25,26,27,28,29	BAJO	DE 16 A 20
				MEDIO	DE 10 A 15
				ALTO	DE 5 A 9
7. SOPORTE Y APOYO	ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN LA EMPRESA PARA	5	30,31,32,33,34	BAJO	DE 16 A 20
				MEDIO	DE 10 A 15
				ALTO	DE 5 A 9

	SOLUCIONAR PROBLEMAS				
8. OTROS	ACOSO DISCRIMINATORIO	4	35,38,53,56	BAJO	DE 13 A 16
				MEDIO	DE 8 A 12
				ALTO	DE 4 A 7
	ACOSO LABORAL	2	41,5	BAJO	DE 7 A 8
				MEDIO	DE 5 A 6
				ALTO	DE 2 A 4
	ACOSO SEXUAL	2	43,48	BAJO	DE 7 A 8
				MEDIO	DE 5 A 6
				ALTO	DE 2 A 4
	ADICCIÓN AL TRABAJO	5	36,45,51,55 Y 57	BAJO	DE 16 A 20
				MEDIO	DE 10 A 15
				ALTO	DE 5 A 9
	CONDICIONES DEL TRABAJO	2	40,47	BAJO	DE 7 A 8
				MEDIO	DE 5 A 6
				ALTO	DE 2 A 4
	DOBLE PRESENCIA (LABORAL - FAMILIAR)	2	46,49	BAJO	DE 7 A 8
				MEDIO	DE 5 A 6
				ALTO	DE 2 A 4
	ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	5	37,39,42,52,54	BAJO	DE 16 A 20
				MEDIO	DE 10 A 15
				ALTO	DE 5 A 9
	SALUD AUTO PERCIBIDA	2	44,58	BAJO	DE 7 A 8
				MEDIO	DE 5 A 6
				ALTO	DE 2 A 4

NOTA. ADAPTADO DE MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR (2018)

EN LA TABLA 1 SE EVIDENCIAN LAS 8 DIMENSIONES QUE CONTEMPLAN DIFERENTES ÍTEMS DEL CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA, ADICIONAL SE CATALOGA LA SUMATORIA EN UN RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO. PARA OBTENER UN RESULTADO GENERAL DE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS EMPLEADOS SE SUMÓ TODOS LOS ÍTEMS Y SE CATALOGÓ SEGÚN LOS RANGOS DE LA SIGUIENTE TABLA:

**TABLA 2**

*DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CATEGORIZACIÓN EN RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO TOTAL PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES*

RANGO DE SUMATORIA	NIVEL DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
ENTRE 58 A 116	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EL IMPACTO EN LA SALUD ES ALTO</li> <li>▪ PUEDE GENERAR EFECTOS NEGATIVOS EN LA SALUD E INTEGRIDAD</li> <li>▪ SE DEBERÍA APLICAR MEDIDAS DE SEGURIDAD URGENTE</li> </ul>
ENTRE 117 A 174	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EL IMPACTO ES POTENCIALMENTE MODERADO</li> <li>▪ CAUSA EFECTOS NOCIVOS PARA LA SALUD</li> <li>▪ SI NO SE APLICAN MEDIDAS PUEDE GENERARSE LOS IMPACTOS</li> </ul>
ENTRE 175 A 232	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EL IMPACTO ES MÍNIMO</li> <li>▪ LOS EFECTOS SE PUEDEN EVITAR</li> <li>▪ LAS ACCIONES DEBEN MANTENER EL NIVEL</li> </ul>

NOTA. ADAPTADO DE MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR (2018)

#### ▪ CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

FUE DESARROLLADO EN LA TESIS DOCTORAL DE LLUCH (1999) COMO PARTE DEL MODELO MULTIFACTORIAL DE SALUD MENTAL POSITIVA, CONTIENE 39 ÍTEMS QUE SE DISTRIBUYEN EN 6 DIMENSIONES, LOS QUE SE CALIFICAN EN UNA ESCALA DE LIKERT DE 1 A 4, DONDE 4 IMPLICA PARA LOS ÍTEMS POSITIVOS “CASI SIEMPRE” Y 1 “NUNCA O CASI NUNCA”, EN CAMBIO EN LOS ÍTEMS NEGATIVOS 1 ES “SIEMPRE O CASI SIEMPRE” Y 4 “NUNCA O CASI NUNCA”. CON BASE A ESTA DIFERENCIA EN LA SIGUIENTE TABLA SE DESCRIBE LAS DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO Y LOS RANGOS QUE PERMITEN CATALOGAR EN NIVELES BAJO, MEDIO Y ALTO DE SALUD MENTAL POSITIVA.

**TABLA 3**

*DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CATEGORIZACIÓN EN DE SALUD MENTAL POSITIVA BAJO, MEDIO Y ALTO*

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	ÍTEM DEL CUESTIONARIO	NIVEL DE RIESGO	INDICADOR
1. SATISFACCIÓN PERSONAL	REQUERIMIENTO MENTAL Y FÍSICA AL QUE ES SOMETIDO UN EMPLEADO	8	4*,6,7,12,14,31,38, 39	BAJO	DE 8 A 16
				MEDIO	DE 17 A 24
				ALTO	DE 25 A 32
2. ACTITUD PROSOCIAL	OPORTUNIDAD QUE TIENE EL EMPLEADO PARA DESARROLLAR COMPETENCIA	4	1,3,23*,25*,37*	BAJO	DE 5 A 10
				MEDIO	DE 11 A 15
				ALTO	DE 16 A 20
3. AUTOCONTROL	CARACTERÍSTICA PERSONAL Y HABILIDAD PARA LIDERAR	6	2,5*,21*,22*,26*	BAJO	DE 5 A 10
				MEDIO	DE 11 A 15
				ALTO	DE 16 A 20
4. AUTONOMÍA	NIVEL EN EL QUE UN EMPLEADO PARTICIPA EN LA TOMA DE DECISIONES	4	10,13,19,33,34	BAJO	DE 5 A 10
				MEDIO	DE 11 A 15
				ALTO	DE 16 A 20
5. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOACTUALIZACIÓN	FORMAS QUE SE ORGANIZAN LAS FUNCIONES EN UNA EMPRESA	6	15*,16*,17*,27*,28*,29*,32*,35*,36*	BAJO	DE 9 A 18
				MEDIO	DE 19 A 27
				ALTO	DE 28 A 36
6. HABILIDADES DE RELACIÓN INTERPERSONAL	LAPSO DE TIEMPO QUE TIENE UN EMPLEADO PARA DESCANSAR	5	8,9,11*,18*,20*,24,30	BAJO	DE 7 A 14
				MEDIO	DE 15 A 21
				ALTO	DE 22 A 28

NOTA. LOS ÍTEMS CON ASTERISCO SON LOS QUE SE COLOCARON CON ESCALA DE LIKERT POSITIVO. ADAPTADO DE TEIXEIRA ET AL. (2021)

CON BASE A LA SUMATORIA DE LOS ÍTEMS SE DETERMINA EL NIVEL DE SALUD MENTAL POSITIVA A TRAVÉS DE LOS RANGOS DE LA SIGUIENTE TABLA:

**TABLA 4**

*DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CATEGORIZACIÓN EN RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO TOTAL PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES*

RANGO DE SUMATORIA	NIVEL DE RIESGO
ENTRE 39 A 78	BAJO
ENTRE 79 A 117	MEDIO
ENTRE 118 A 156	ALTO

NOTA. ADAPTADO DE TEIXEIRA ET AL. (2021)

## 4.5. PROCESO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

UNA VEZ RECOLECTADA LA INFORMACIÓN SE TABULARON LOS RESULTADOS EN EL SOFTWARE ESTADÍSTICO SPSS VERSIÓN 22, QUE PERMITIÓ REALIZAR LA SUMATORIA DE LAS DIFERENTES DIMENSIONES Y LA CATEGORIZACIÓN SEGÚN EL RANGO DE CADA CUESTIONARIO. ADEMÁS, SE REALIZARON DIFERENTES CUADROS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJE PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS EN FIGURAS ILUSTRATIVAS.

ADICIONAL, SE REALIZÓ EL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LAS DOS VARIABLES QUE COMPRENDIÓ EN LA ESTIMACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE LA SALUD MENTAL POSITIVA Y EL RIESGO PSICOSOCIAL, QUE DEBIDO A QUE CADA VARIABLE ES CUALITATIVA

ORDINAL SE APLICÓ EL COEFICIENTE RHO DE SPEARMAN, QUE DE

ACUERDO CON ROY ET AL. (2020) TOMA VALORES ENTRE -1 A 1, DONDE EL VALOR MÁS CERCANO A ESTE RANGO INDICA UNA CORRELACIÓN FUERTE YA SEA POSITIVA O NEGATIVA SEGÚN EL SIGNO DEL COEFICIENTE. ADEMÁS, SE ADJUDICA A UN VALOR P QUE EVIDENCIA SI LA CORRELACIÓN ES ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVA.



## 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

EN EL SIGUIENTE APARTADO SE PRESENTAN LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A 172 EMPLEADOS DE LA COOP CREA EN LA CIUDAD DE CUENCA, SE EMPIEZA CON LA EXPOSICIÓN DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, POR CONSIGUIENTE, SE PRESENTA LOS RESULTADOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, LUEGO, DE LA SALUD MENTAL POSITIVA, POR ÚLTIMO, LOS RESULTADOS DE LA RELACIÓN ENTRE LAS DOS VARIABLES.

### 5.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS ENCUESTADOS

**FIGURA 5**  
*DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR GÉNERO*

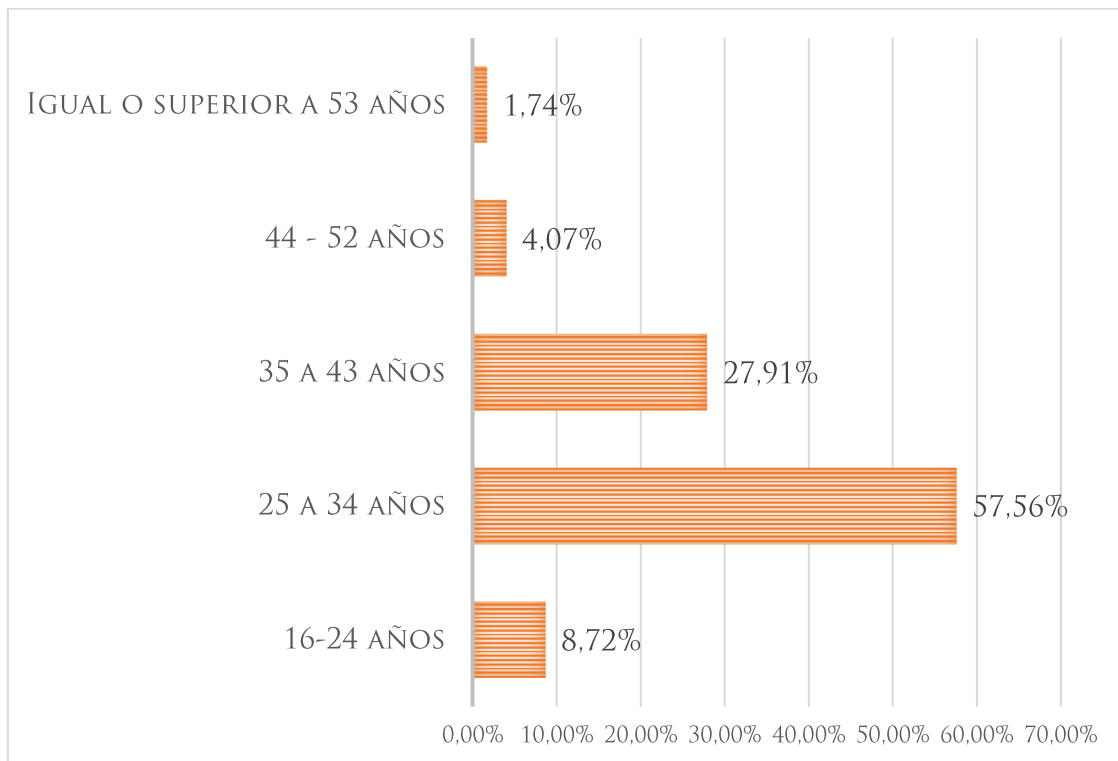


EN LA FIGURA 5 SE OBSERVA QUE EL 58,7% DE LOS EMPLEADOS DE LA COOP CREA SON MUJERES MIENTRAS QUE EL 40,7% SON HOMBRES,

CON LO EXPUESTO SE EVIDENCIA LA PREVALENCIA DE FÉMINAS EN LA PÁGINA 41 DE 84

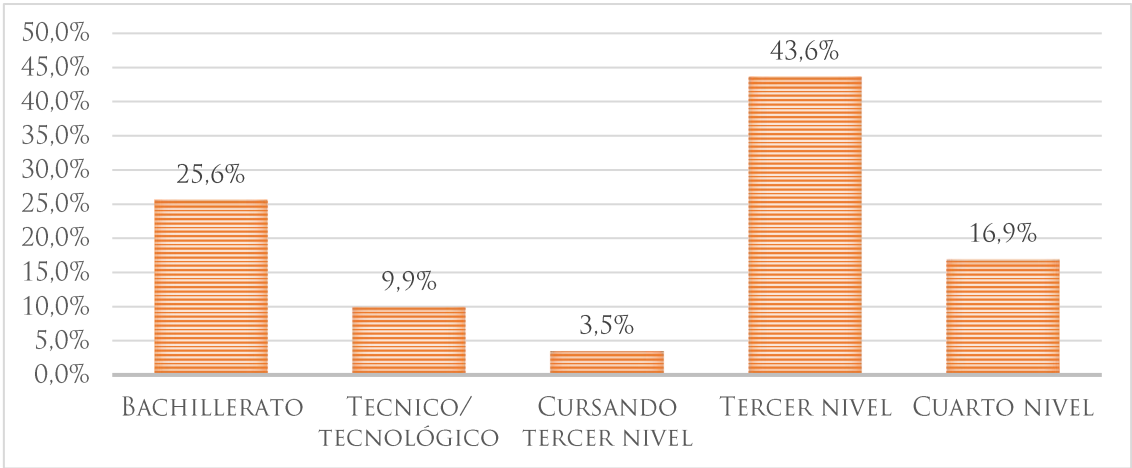
MUESTRA DE ESTUDIO, QUE POSIBLEMENTE SE AJUSTE A LA DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS EN LA INSTITUCIÓN EN LAS DIFERENTES AGENCIAS DE LA CIUDAD DE CUENCA.

**FIGURA 6**  
*DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR EDAD*



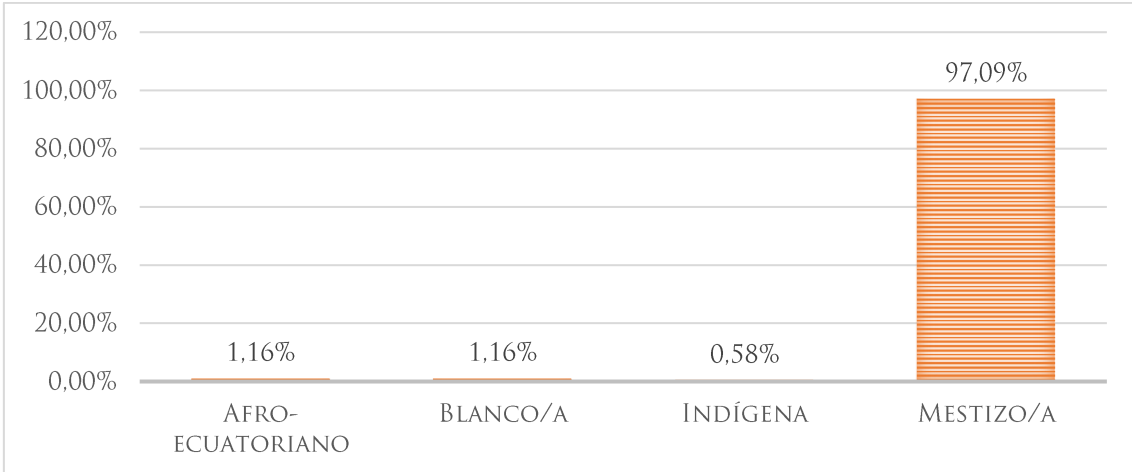
EN LA FIGURA 6 SE MUESTRA QUE EL 57,56% DE LOS COLABORADORES QUE FORMARON PARTE DE LA MUESTRA TIENE ENTRE 25 A 34 AÑOS, EL 27,91% ENTRE 35 A 43 AÑOS, EL 8,72% ENTRE 16 Y 24 AÑOS, EL 4,07% ENTRE 44 Y 52 AÑOS Y EL 1,74% TIENE MÁS DE 53 AÑOS. LOS DATOS DEMUESTRAN LA PREVALENCIA DE EMPLEADOS ENTRE 25 A 34 AÑOS, NO OBSTANTE, SE CUENTA CON EMPLEADOS DE TODAS LAS EDADES.

**FIGURA 7**  
*DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR NIVEL DE EDUCACIÓN*



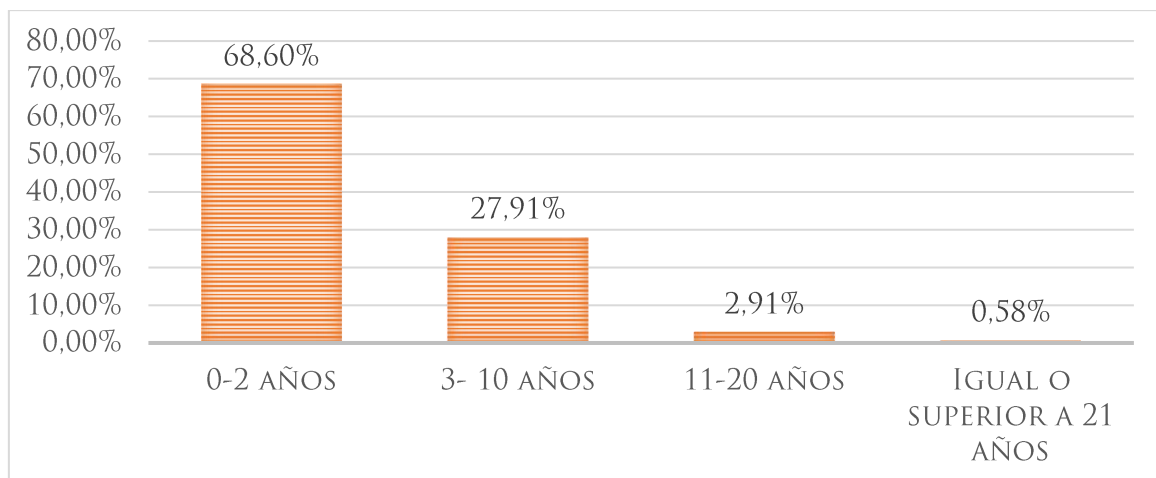
EN LA FIGURA 7 SE IDENTIFICA QUE LA MAYORÍA (43,6%) DE LOS EMPLEADOS DE LA COOP CREA TIENEN UN NIVEL DE ESTUDIO UNIVERSITARIO, EL 25,6% AUN ES BACHILLER, EL 16,9% TIENE UN POSGRADO O MAESTRÍA, EL 9,9% TIENE UN TÍTULO EN UN INSTITUTO TÉCNICO O TECNOLÓGICO Y EL 3,5% SE ENCUENTRA CURSANDO EL TERCER NIVEL, LO QUE EVIDENCIA EL APOYO POR PARTE DE LA COOPERATIVA PARA QUE CONTINÚEN FORMÁNDOSE.

**FIGURA 8**  
*DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR AUTO – IDENTIFICACIÓN ÉTNICA*



EN LA FIGURA 8 SE OBSERVA QUE CASI TODOS LOS EMPLEADOS (97,09%) DE LA MUESTRA SE AUTO IDENTIFICAN COMO MESTIZOS, SOLO EL 1,16% COMO AFRO – ECUATORIANO O COMO BLANCO, RESPECTIVAMENTE Y SOLO EL 0,58% COMO INDÍGENA. LO QUE DEMUESTRA LA FALTA DE MULTICULTURALIDAD EN LA COOP CREA.

**FIGURA 9**  
DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO



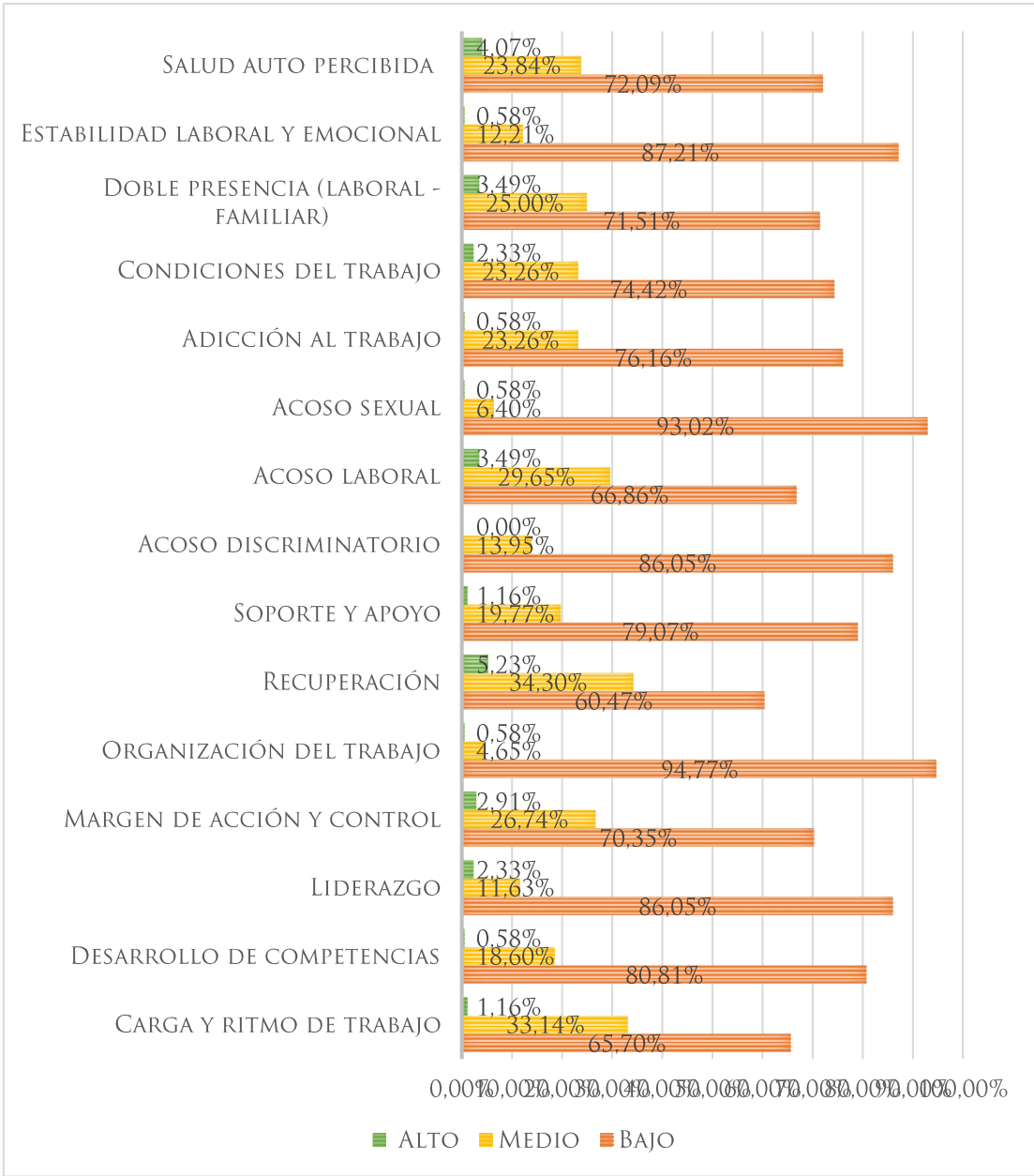
EN LA FIGURA 9 SE OBSERVA QUE GRAN PARTE DE LA MUESTRA DE ESTUDIO (68,60%) TIENE ENTRE 0 A 2 AÑOS EN LA COOP CREA, POR CONSIGUIENTE, EL 27,91% ENTRE 3 Y 10 AÑOS, EL 2,91% ENTRE 11 Y 20 AÑOS, APENAS EL 0,58% ESTÁ MÁS DE 21 EN LA COOPERATIVA. LO ANTERIOR DEMUESTRA LA PREVALENCIA DE EMPLEADOS QUE RECIÉN INGRESARON A LA COOPERATIVA.

## 5.2. RESULTADOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES DE LA COAC CREA.

EN EL SIGUIENTE ÍTEM SE PRESENTAN LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES, SE PRESENTA EN DOS FIGURAS, EN LA PRIMERA SE MUESTRAN LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE RIESGO POR DIMENSIÓN Y EN LA SIGUIENTE FIGURA SE MUESTRAN LOS RESULTADOS TOTALES.

### **FIGURA 10**

*DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LAS DIMENSIONES DE RIESGO SOCIAL*



EN LO QUE RESPECTA A LOS RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL, EN LA FIGURA 10 SE OBTUVO QUE EL 94,77% TUVO UN NIVEL DE RIESGO BAJO EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN, LO QUE IMPLICA QUE EN LA COOPERATIVA CREA CUENTA CON PROCESOS DE COMUNICACIÓN INTERNOS APROPIADOS, SE RESPETAN LOS ESPACIOS

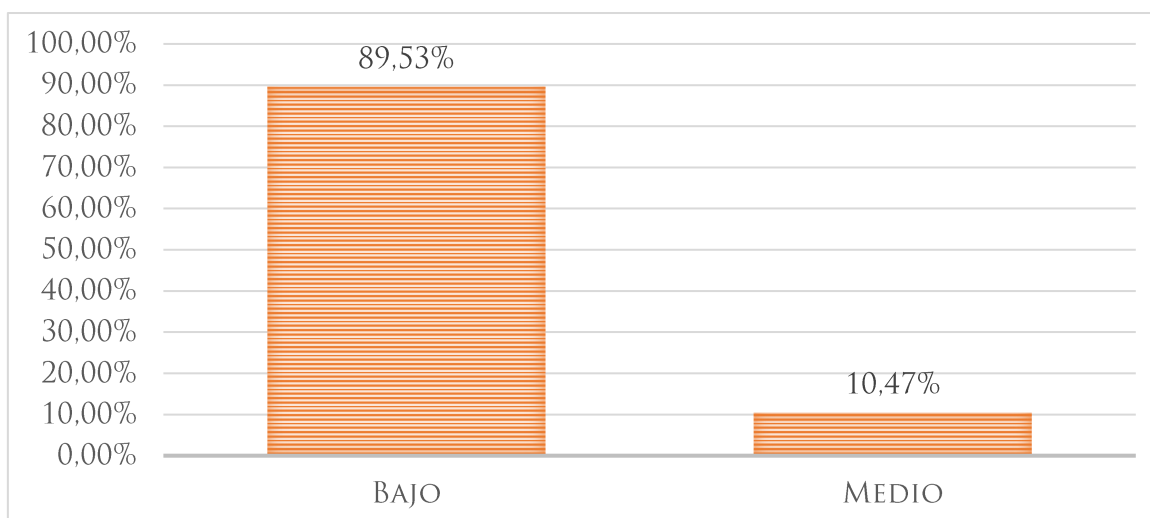
PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SE MANTIENEN REUNIONES DE TRABAJO PARA SOCIALIZAR ASPECTOS RELATIVOS A LAS JORNADAS Y ESPACIOS DE TRABAJO.

CON RESULTADOS FAVORABLES, SE DETERMINÓ QUE EXISTEN NIVELES BAJOS DE RIESGO EN LAS DIMENSIONES DE LIDERAZGO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS (81,81%) Y LIDERAZGO (86,05%) QUE IMPLICA QUE EN LA ENTIDAD FINANCIERA SE APUESTA POR DESARROLLAR APTITUDES EN LOS COLABORADORES MIENTRAS SE MANTIENE UNA GESTIÓN DE LIDERAZGO ADECUADA.

SIN EMBARGO, SE DETERMINÓ PORCENTAJES SIGNIFICATIVOS DE RIESGO EN LA DIMENSIÓN DE RECUPERACIÓN (5,23%) DE MANERA QUE EXISTEN COMPLICACIONES PARA ESTABLECER PAUSAS ACTIVAS Y ADECUADOS PERIODOS DE DESCANSO. DE IGUAL FORMA, SE OBTUVO UN NIVEL DE RIESGO MEDIO EN ACOSO LABORAL (29,65%) QUE IMPLICA QUE LA PRESENCIA DE CASOS DE ACOSO CON ACCIONES NEGATIVAS PARA HUMILLAR A LOS COLABORADORES.

#### **FIGURA 11**

*DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES DE ACUERDO A LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL*



EN LA FIGURA 11 SE PRESENTA LOS RESULTADOS DE LA SUMA DEL TOTAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE SI BIEN PRESENTA UN NIVEL ALTO EN ALGUNAS DIMENSIONES ESTOS RESULTADOS NO SON REPRESENTATIVOS EN LA SUMATORIA TOTAL. DE ESTA FORMA, EL RESULTADO GLOBAL ARROJÓ QUE LA MAYORÍA (89,53%) DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA CREA EXISTE UN NIVEL BAJO DE RIESGOS PSICOSOCIAL EN GRAN MEDIDA DEBIDO A ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS Y JORNADAS LABORALES CON ASPECTOS DE GESTIÓN POSITIVOS.

POR OTRA PARTE, EL 10,47% DE LA MUESTRA OBTUVO UN NIVEL DEL RIESGO MEDIO, POR LO QUE SE DEBERÍAN PRESTAR ATENCIÓN A EVENTOS QUE SI BIEN NO SON SIGNIFICATIVOS DEBEN SER ABORDADOS A TIEMPO PARA EVITAR MAYORES COMPLICACIONES EN LOS ESPACIOS LABORALES A FUTURO. PUES, SE DEBE REDUCIR LAS



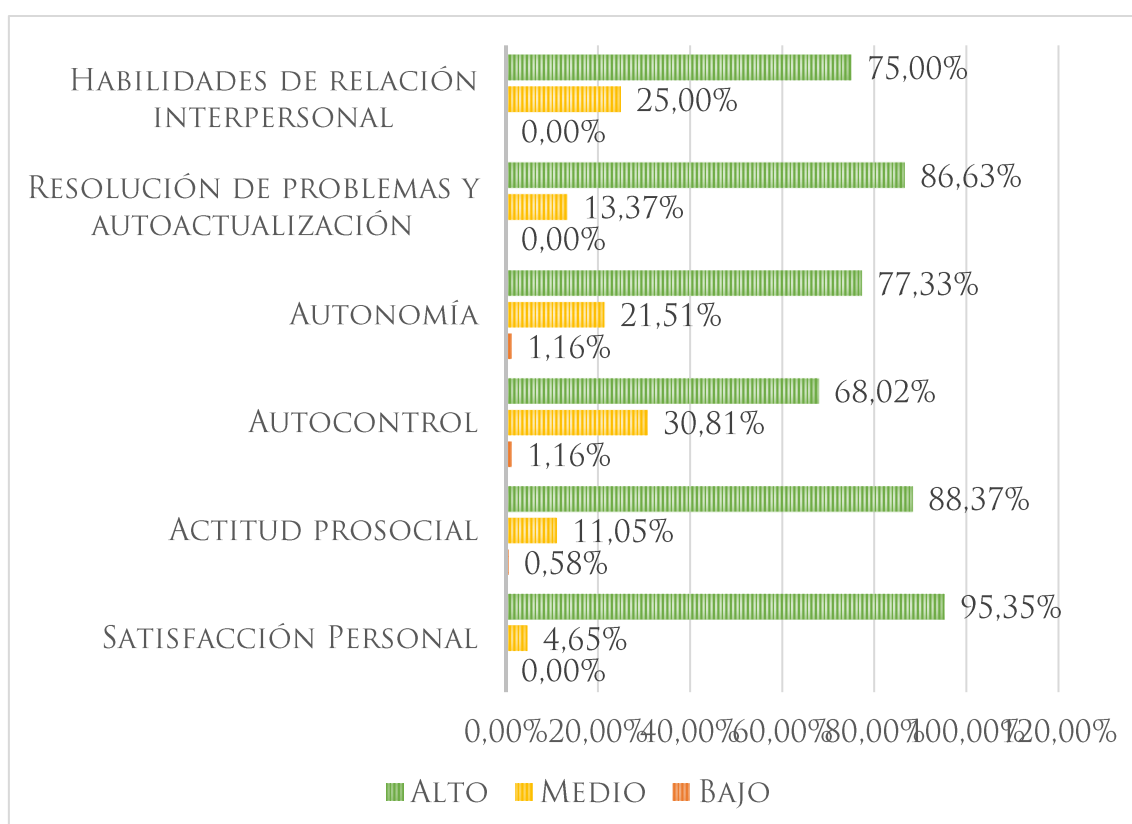
CONDICIONES DE RIESGO ATRIBUIDOS LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS.

### 5.3. RESULTADOS DE LA SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS COLABORADORES DE LA COOP CREA.

EN EL SIGUIENTE ACÁPITE SE PRESENTA LOS RESULTADOS DE LA SALUD MENTAL POSITIVA, PARA ELLO SE MUESTRA DE ACUERDO AL NIVEL BAJO, MEDIO O ALTO DE ACUERDO A CADA DIMENSIÓN Y EN GENERAL, DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS QUE SE ESTABLECIERON EN EL ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO.

**FIGURA 12**

*DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LAS SEIS DIMENSIONES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA*



EN LA FIGURA 12 SE OBSERVAN LAS DIFERENTES DIMENSIONES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA, DONDE SE MUESTRA LA PREVALENCIA DE UN NIVEL ALTO EN TODAS LAS DIMENSIONES. EL VALOR MÁS REPRESENTATIVO ES EN LA DIMENSIÓN DE SATISFACCIÓN PERSONAL CON UN 95,35% DE LOS EMPLEADOS SE PUNTÚAN CON NIVEL ALTO, LO QUE DEMUESTRA QUE LOS EMPLEADOS DE LA COOP CREA TIENEN UN BUEN AUTOCONCEPTO Y AUTOESTIMA, A LO QUE SE SUMAN BUENAS PERSPECTIVAS DEL FUTURO.

DE IGUAL MANERA EN LA ACTITUD PROSOCIAL (88,37%), LO QUE EVIDENCIA QUE LOS EMPLEADOS DE LA COOP CREA TIENEN UN ALTO NIVEL DE SENSIBILIDAD CON EL ENTORNO SOCIAL EN LOS QUE SE DESENVUELVE, POR TANTO, TIENEN DISPOSICIÓN EN AYUDAR Y ACEPTAR A LAS PERSONAS EN LOS DIFERENTES AMBIENTES.

DE LA MISMA FORMAN, PRESENTAN UN ALTO NIVEL DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS (86,63%) QUE DEMUESTRA QUE TIENEN UNA BUENA CAPACIDAD PARA ANALIZAR SITUACIONES E INCLUSO PERSONAS PARA TOMAR DECISIONES, QUE SE CARACTERIZA POR TENER UN CRITERIO FLEXIBLE E INCLUSO ADAPTARSE SIN INCONVENIENTES ANTE LA PRESENCIA DE CAMBIOS INESPERADOS.

OTRO DE LAS DIMENSIONES QUE LOS EMPLEADOS (77,33%) PRESENTAN UN NIVEL ALTO ES EN LA AUTONOMÍA QUE IMPLICA QUE EN LA COOP CREA SE INCLUYE A LOS EMPLEADOS PARA QUE PUEDAN TOMAR

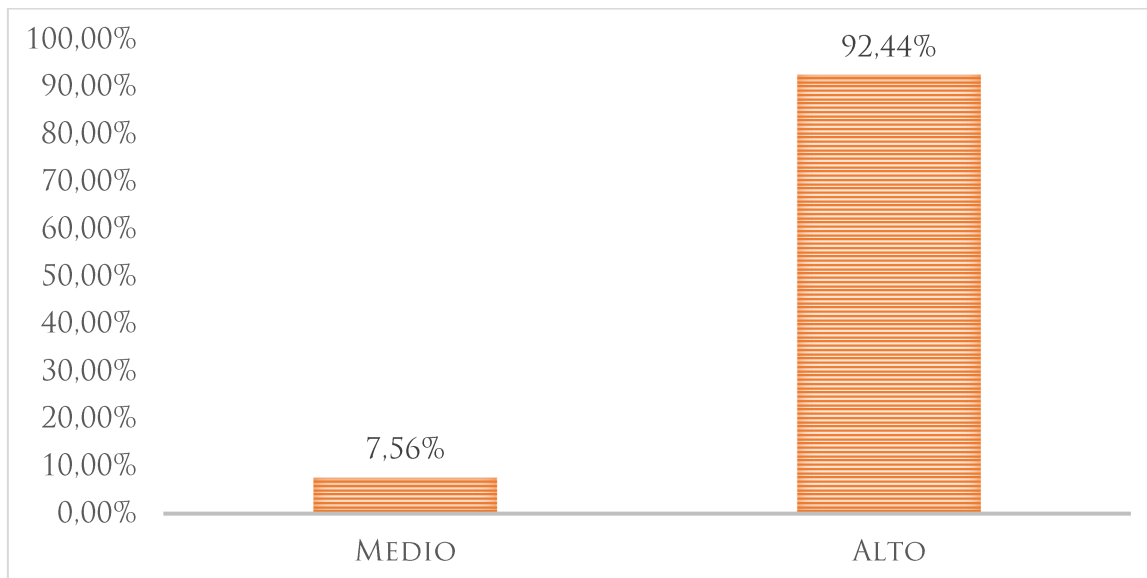
PROPIAS DECISIONES EN FUNCIÓN DEL CRITERIO PROPIO, ESTO EN FUNCIÓN DE LA SEGURIDAD Y CONFIANZA PERSONAL.

POR CONSIGUIENTE, SE MUESTRA LA MAYORÍA DE EMPLEADOS (75%) EN UN NIVEL ALTO EN HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONALES, LO QUE DEMUESTRA QUE POSEEN HABILIDADES PARA COMUNICARSE Y ENTABLAR RELACIONES INTERPERSONALES, DONDE PRIMA LA EMPATÍA Y PUEDEN BRINDAR APOYO EMOCIONAL; LO ANTERIOR SE PODRÍA EXPLICAR PORQUE LOS SERVICIOS DE LA COOPERATIVA HACEN QUE LA ATENCIÓN AL CLIENTE SEA UN ASPECTO FUNDAMENTAL PARA MANTENERSE OPERATIVO.

DE LAS DIMENSIONES DE SALUD MENTAL POSITIVAS QUE MENOR PORCENTAJE DE EMPLEADOS (68,02%) QUE PRESENTAN UN NIVEL ALTO ES EN EL AUTOCONTROL, QUE HACE REFERENCIA A LA CAPACIDAD QUE TIENEN LOS COLABORADORES EN AFRONTAR SITUACIONES ESTRESANTES O DE CONFLICTO QUE SE PRESENTEN AL REALIZAR FUNCIONES.

**FIGURA 13**

*DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES DE ACUERDO A LOS NIVELES DE SALUD MENTAL POSITIVA*



EN LA FIGURA 13 SE EVIDENCIA QUE EL 92,44% TIENEN UN ALTO NIVEL DE SALUD MENTAL POSITIVA LO QUE SE ADJUDICA A LOS DIFERENTES NIVELES QUE SE PRESENTARON EN CADA DIMENSIÓN, QUE A PESAR DE QUE SE PRESENTARON NIVELES BAJOS COMO EN AUTONOMÍA Y EN AUTOCONTROL, EL PORCENTAJE ES MÍNIMO QUE NO INFLUYE EN LOS RESULTADOS TOTALES Y QUE A SU VEZ EXPLICAN EL NIVEL MEDIO DE SATISFACCIÓN DE UN 7,56% DE LOS EMPLEADOS.

#### 5.4. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS COLABORADORES DE LA COOP CREA.

EN EL SIGUIENTE APARTADO SE PRESENTAN LOS RESULTADOS DEL CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE SALUD MENTAL

POSITIVA Y RIESGO PSICOSOCIAL QUE SE EVIDENCIÓ EN LA MUESTRA DE ESTUDIO DE LOS COLABORADORES DE LA COOP CREA.

**TABLA 5**  
*RESULTADOS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE SALUD MENTAL POSITIVA Y RIESGO PSICOSOCIAL*

			SALUD MENTAL POSITIVA	RIESGO PSICOSOCIAL
RHO DE SPEARMAN	SALUD MENTAL POSITIVA	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	1,000	-,836**
		SIG. (BILATERAL)	.	,000
	N		172	172
	RIESGO PSICOSOCIAL	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	-,836**	1,000
SIG. (BILATERAL)		,000	.	
N		172	172	

\*\* . LA CORRELACIÓN ES SIGNIFICATIVA EN EL NIVEL 0,01 (2 COLAS).

EN LA TABLA 5 SE MUESTRA QUE EL COEFICIENTE DE SPEARMAN ES NEGATIVO QUE MUESTRA QUE EXISTE UNA RELACIÓN INVERSA ENTRE LA SALUD MENTAL POSITIVA Y EL RIESGO PSICOSOCIAL, ES DECIR QUE MIENTRAS MAYOR SALUD MENTAL POSITIVA PRESENTE UN EMPLEADO MENOR RIESGO PSICOSOCIAL TENDRÁ. SE IDENTIFICA QUE EL COEFICIENTE ES CERCANO A -1, LO QUE IMPLICA QUE LA RELACIÓN ES FUERTE. ADICIONAL, LA RELACIÓN ENCONTRADA ES ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVA A RAZÓN DEL VALOR P QUE ES MENOR QUE 0,05 QUE PERMITE ACEPTAR LA HIPÓTESIS ALTERNATIVA

QUE PLANTEA QUE EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE LA SALUD MENTAL POSITIVA Y EL RIESGO PSICOSOCIAL.

## 5.5. DISCUSIÓN

LOS HALLAZGOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN DETERMINARON QUE LA PRESENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL CONLLEVA A UN DETERIORO EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA CREA. EN SIMILAR APRECIACIÓN, VÉLEZ Y SALVADOR (2020) ANALIZARON EL RIESGO PSICOSOCIAL EN UN GRUPO DE 30 EMPLEADOS DE UNA INSTITUCIÓN FINANCIERA DE ECUADOR SE OBTUVO QUE LOS PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO SON AUTONOMÍA, LOS TIEMPOS Y CARGA DE TRABAJO, YA QUE SE TRABAJA MÁS QUE EL HORARIO HABITUAL LO QUE GENERA UN RIESGO PSICOSOCIAL GENERANDO VULNERABILIDAD EN LOS TRABAJADORES.

EN ESTE PUNTO, SE OBTUVO QUE LA SUMATORIA DE DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA CREA TIENEN UN NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL MEDIO (92,44%) Y BAJO (6,54%) EN CONTRASTE, ESPINOZA (2021) AL ANALIZAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN AMBIENTES LABORALES EMPRESAS PRIVADAS DE CUATRO CIUDADES ECUATORIANAS (QUITO, GUAYAQUIL, CUENCA Y MANTA) SE ENFOCARON OBSERVAR A 128 TRABAJADORES CON OCUPACIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO -OPERATIVO A QUIENES SE LES APLICÓ EL CUESTIONARIO VALIDADO POR DEL MINISTERIO DE

TRABAJO PARA LA CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS, ASÍ SE OBTUVO UN NIVEL GLOBAL DE 72% DE RIESGO BAJO, 27% DE RIESGO MEDIO Y EL 1% DE RIESGO ALTO PARA ESTE GRUPO DE LOS TRABAJADORES.

CON BASE A LO EXPUESTO, SE DEDUCE QUE LOS EMPLEADOS QUE SON ENCARGADOS DE OFERTAR SERVICIOS FINANCIEROS PRESENTAN MAYORES NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN COMPARACIÓN CON LOS EMPLEADOS CON TAREAS ADMINISTRATIVAS. PARA RODRÍGUEZ ET AL. (2020) LOS TRABAJADORES DE DEPENDENCIAS FINANCIERAS TIENEN MAYOR AGOTAMIENTO EMOCIONAL, ESTRÉS Y MENOR EFICACIA QUE LOS TRABAJADORES DE OTROS SECTORES ECONÓMICOS OCASIONADOS POR FACTORES COMO LA INESTABILIDAD LABORAL, INCONFORMIDAD SALARIAL Y ALTA CARGA LABORAL CON ELEVADAS DEMANDAS COGNITIVAS Y EMOCIONALES QUE DESENCADENAN PROBLEMAS DE SALUD COMO ANSIEDAD Y ESTRÉS.

A LA PAR, SE IDENTIFICÓ QUE LAS CON COMPLICACIONES EN LA DIMENSIÓN DE RECUPERACIÓN EN LOS LAPSOS DE DESCANSO, LO QUE SE ASEMEJA AL ESTUDIO DE HURTADO (2020) QUE VERSA SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA ENTIENDA FINANCIERA EN LA CIUDAD DE AMBATO-ECUADOR. PARA ELLO, APLICARON EL CUESTIONARIO VALIDADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO DE ECUADOR DONDE SE OBTUVO EN NIVEL DE RIESGO MEDIO, YA QUE DESDE LA PERCEPCIÓN

DE LOS EMPLEADOS EL TIEMPO QUE DISPONEN EN EL ESPACIO LABORAL NO ES SUFICIENTE, POR LO QUE EXISTE UN SOBRE ESFUERZO FÍSICO Y MENTAL QUE AL NO SER TRATADO DE FORMA OPORTUNA GENERA AGOTAMIENTO Y ESTRÉS.

EN TANTO QUE CONVIENE SEÑALAR QUE EN EL ANÁLISIS DE DIMENSIONES DEL RIESGO PSICOSOCIAL SE OBTUVO QUE UN GRUPO LIMITADO DE TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA CREA TIENE UN NIVEL ALTO DE RIESGO EN CUANTO A ACOSO LABORAL E INCLUSO SEXUAL. TALES DATOS SE ASOCIAN A LA INVESTIGACIÓN DE MEDINA ET AL. (2022) QUIENES ANALIZARON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN 40 PROFESIONALES DE UNA ENTIDAD ESTATAL, DE ESTA FORMA ESTABLECIERON QUE EL ACOSO ES UNA DIMENSIÓN QUE DEBE SER CONSIDERADA EN PLANES DE INTERVENCIÓN, YA QUE SE DETERMINÓ QUE EL HOSTIGAMIENTO INTENCIONAL SON INTIMIDACIONES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO INTERFIEREN EN LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR. EN TALES CONDICIONES, SE PRODUCEN ENTORNOS INTIMIDANTES A LO LARGO DE LA JORNADA QUE SE DEBEN ABORDAR PARA EVITAR MAYORES COMPLICACIONES EN EL CLIMA LABORAL. RAZÓN POR LA CUAL SE RECOMIENDA ESTABLECER ESTRATEGIAS INTERNAS PARA ERRADICAR SITUACIONES QUE CONLLEVE TRATOS FORZADOS O ACTOS QUE HUMILLES O DESESTABILICEN A LOS EMPLEADOS E INCLUSO EVITAR ESPACIOS DE INTIMIDACIÓN SEXUAL ENTRE TRABAJADORES Y JEFES



INMEDIATOS. TALES CARACTERÍSTICAS DEBERÁN SER ABORDADOS EN UNA PLANIFICACIÓN INTEGRAL PARA ERRADICAR LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA CREA.

AL APLICAR EL CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA SE EVIDENCIÓ QUE SOLO EL 60% DE LOS COLABORADORES DE LA COOP CREA PRESENTAN UN NIVEL ALTO EN LO QUE CORRESPONDE AL AUTOCONTROL LO QUE EVIDENCIA QUE EL PORCENTAJE RESTANTE TIENE UN NIVEL MEDIO - BAJO, QUE INDICA LA POCA CAPACIDAD QUE TIENEN PARA ENFRENTAR SITUACIONES ESTRESANTES O DE CONFLICTO. EN ESTE CASO RESULTA PREOCUPANTE AL RECONOCER QUE GRAN PARTE DE LOS EMPLEADOS TIENE CONTACTO CON CLIENTES POR LOS SERVICIOS QUE OFERTA AL SER UNA INSTITUCIÓN FINANCIERA, ASÍ COMO LA NECESIDAD DE INTERRELACIÓN CON OTROS COMPAÑEROS.

EN CONCORDANCIA CON LOS RESULTADOS, DE LA HOZ ET AL. (2022) ENCONTRÓ QUE EL AUTOCONTROL ES UNA DE LAS DIMENSIONES QUE PRESENTAN UN MÁS BAJO NIVEL EN UNA MUESTRA DE 337 PERSONAS JÓVENES – ADULTAS, LO QUE ADJUDICA A LA POCA INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE TIENE GRAN PARTE DE LA POBLACIÓN, LO QUE DIFICULTA EL MANEJO DE LAS EMOCIONES QUE HACE QUE SE ACTÚE POR IMPULSO SIN PENSAR EN LAS CONSECUENCIAS.

DE AHÍ LA IMPORTANCIA DE ESTABLECER ACCIONES POR PARTE DE LA COOPERATIVA QUE PERMITA A LOS EMPLEADOS DESARROLLAR HABILIDADES EN CUANTO AL MANEJO DE EMOCIONES, POR LO QUE SE RECOMIENDA REALIZAR UNA INTERVENCIÓN A TRAVÉS DE UN TALLER QUE LES PERMITA ENTENDER LA IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, NO SOLO EN EL TRABAJO, SINO EN LOS DIFERENTES ENTORNOS EN LOS QUE SE INTERRELACIONEN.

A PESAR DEL BAJO NIVEL DE AUTOCONTROL, AL EVIDENCIAR LOS RESULTADOS FINALES DE LA SALUD MENTAL POSITIVA MÁS DEL 90% DE LOS EMPLEADOS DE LA COOP CREA PRESENTA UN NIVEL ALTO. LOS RESULTADOS CONCUERDAN CON LO ENCONTRADO POR VARGAS ET AL. (2021), QUE ANALIZÓ A 652 EMPLEADOS, DONDE ENCONTRÓ QUE LA MAYORÍA TIENE UN ALTO NIVEL DE SALUD MENTAL POSITIVA, LO QUE SE ADJUDICÓ A UN BUEN AMBIENTE LABORAL.

DE AHÍ QUE LOS RESULTADOS DE LA RELACIÓN CON RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL POSITIVA SON ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVOS, LO QUE SE ENCUENTRA EN LÍNEA CON EL ESTUDIO DE VARGAS ET AL. (2021), DADO QUE EVIDENCIARON QUE EL ENTORNO LABORAL ES UN INFLUYENTE PARA QUE LOS EMPLEADOS TENGAN UNA MEJOR SALUD MENTAL POSITIVA, CON ELLO LA COOPERATIVA DEBERÍA ENFOCARSE EN DISMINUIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, PARA QUE LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS EMPLEADOS INCREMENTE.

## 6. CONCLUSIONES

---

UNA VEZ CONCLUIDA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN QUE TUVO COMO OBJETIVO ESTUDIAR LA INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CREA EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2022, SE LLEGARON A LAS SIGUIENTES CONCLUSIONES:

- EN CONSIDERACIÓN AL OBJETIVO SOBRE DETERMINAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS QUE SE VEN EXPUESTOS LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CREA, LOS RESULTADOS ESTABLECIERON QUE LA MAYOR PARTE DE EMPLEADOS (89,53%) PRESENTA UN NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL BAJO LO QUE IMPLICA QUE TIENEN CONDICIONES LABORALES FAVORABLES EN DIMENSIONES DE ORGANIZACIÓN, LIDERAZGO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS. POR OTRA PARTE, SE OBTUVO UN 10,47% DE RIESGO PSICOSOCIAL MEDIO QUE EXPONE QUE UN GRUPO DE COLABORADORES DE LA COOPERATIVA ENFRENTA PROBLEMAS EN LA DIMENSIÓN DE RECUPERACIÓN Y OTROS ASPECTOS IMPORTANTES DE LAS JORNADAS LABORALES CON PROBLEMAS PARA DESCANSO E INCLUSO SITUACIONES DE ACOSO QUE DEBERÁN SER ABORDADAS

DE FORMA INMEDIATA PARA EVITAR COMPLICACIONES A FUTURO.

- AL ANALIZAR LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS EMPLEADOS DE LA COOP CREA SE EVIDENCIÓ QUE EL 92,44% DE LOS EMPLEADOS TIENEN UN ALTO NIVEL DE CARACTERÍSTICAS QUE HACEN QUE PRESENTEN UNA BUENA SALUD MENTAL POSITIVA, DONDE EL FACTOR MÁS BAJO CORRESPONDE AL AUTOCONTROL, LO QUE DEMUESTRA UNA DEBILIDAD AL ENFRENTAR EL ESTRÉS O CONFLICTOS, POR LO QUE RESULTA IMPERIOSO QUE SE REALICE UNA INTERVENCIÓN QUE CONTRIBUYA AL MANEJO DE EMOCIONES.
- AL CORRELACIONAR EL NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL CON EL DE SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS EMPLEADOS SE EVIDENCIÓ QUE EXISTE UNA RELACIÓN NEGATIVA FUERTE Y SIGNIFICATIVA, LO QUE IMPLICA QUE MIENTRAS MENOR RIESGO PSICOSOCIAL SE ENCUENTRE EXPUESTO UN EMPLEADO MAYOR SALUD MENTAL POSITIVA TENDRÁ, LO QUE AMERITA A UNA ATENCIÓN MÁS DETALLADA AL AMBIENTE LABORAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES, PARA GARANTIZAR UNA SALUD MENTAL.



## REFERENCIAS

---

ABDULLAH, S., PRIA, S., & VARA, V. (2021). CONTINUOUS IMPROVEMENT PRACTICES IN MANUFACTURING COMPANIES IN THE SULTANATE OF OMAN. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN ENTREPRENEURSHIP & BUSINESS STUDIES*, 2(3). OBTENIDO DE [HTTPS://GSPJOURNALS.COM/IJREBS/INDEX.PHP/IJREBS/ARTICLE/VIEW/28/42](https://gspjournals.com/ijrebs/index.php/ijrebs/article/view/28/42)

BODEKER, G., PECORELLI, S., & CHOY, L. (2021). WELL-BEING AND MENTAL WELLNESS WELL-BEING AND MENTAL WELLNESS. *COGNITIVE PSYCHOLOGY*. DOI:10.1093/ACREFORE/9780190632366.013.162

BUENO, A., & JÁCOME, M. (2021). GESTIÓN DE OPERACIONES PARA LA MEJORA CONTINUA EN ORGANIZACIONES. *FUNDACIÓN KOINONÍA*, 6(12). OBTENIDO DE FUNDACIÓN KOINONÍA

CANAHUA, N. (2021). IMPLEMENTOS DE LA METODOLOGÍA TPM - LEAN MANUFACTURING PARA MEJORAR LA EFICIENCIA GENERAL DE LOS EQUIPOS (OEE) EN LA PRODUCCIÓN DE REPUESTOS DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA. *INDUSTRIAL DTA*, 24(1). OBTENIDO DE

[HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JOURNAL/816/81668400003/81668400003.PDF](https://www.redalyc.org/JOURNAL/816/81668400003/81668400003.PDF)

CARRO, R., & GONZÁLEZ, D. (2012). *ADMINISTRACIÓN DE LA CALIDAD TOTAL*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA. OBTENIDO DE [HTTP://NULAN.MDP.EDU.AR/ID/EPRINT/1614/](http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1614/)

CARRO, R., & GONZÁLEZ, D. (2012). *CONTROL ESTADÍSTICO DE PROCESOS*. OBTENIDO DE [HTTP://NULAN.MDP.EDU.AR/ID/EPRINT/1617/1/12\\_CONTROL\\_ESTADISTICO.PDF](http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1617/1/12_CONTROL_ESTADISTICO.PDF)

CASTRO, N., & SUÁREZ, X. (2022). RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SALUD LABORAL EN UN HOSPITAL. *CIENCIAS PSICOLOGICAS*, 16(1). DOI:10.22235/CP.V16I1.2551

CHIRIAPA, E., & GUAMÁN, S. (2021). INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL. COOPERATIVA SAN JOSÉ LIMITADA. [TESIS DE PREGRADO. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO]. OBTENIDO DE [HTTP://DSPACE.UNACH.EDU.EC/HANDLE/51000/8579](http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8579)

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA. (2013). GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.CEM-MALAGA.ES/PORTALCEM/NOVEDADES/2013/CEM\\_GUIA\\_RIESGOS\\_PSICOSOCIALES\\_INTERACTIVO.PDF](https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_GUIA_RIESGOS_PSICOSOCIALES_INTERACTIVO.PDF)

- DE LA HOZ, E., NAVARRO, J., & MARTÍNEZ, I. (2022). ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SALUD MENTAL POSITIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES UNIVERSITARIOS EN CONDICIÓN DE AISLAMIENTO SOCIAL POR COVID-19. *FORMACIÓN UNIVERSITARIA*, 15(2). DOI:HTTP://DX.DOI.ORG/10.4067/S0718-50062022000200093
- ENCISO, Z. (2020). MEJORA DEL CUMPLIMIENTO DE FECHAS PROGRAMADAS EN SERVICIOS DE CALIBRACIÓN APLICANDO SEIS SIGMA. *INDUSTRIAL DATA*, 23(1), 143-164. DOI:DOI: HTTPS://DOI.ORG/10.15381/IDATA.V23I1.16666
- ESPINOZA, J. (2021). EVALUACIÓN DE REISGO PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA. [TESIS DE MAESTRÍA]. OBTENIDO DE HTTPS://REPOSITORIO.UTA.EDU.EC/BITSTREAM/123456789/31868/1/TESIS%20FINAL%20ARACELLY%20HURTADO.PDF
- GIL, P. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONA. *REV PERU MED EXP SALUD PUBLICA*, 29(2). OBTENIDO DE HTTP://WWW.SCIELO.ORG.PE/PDF/RINS/V29N2/A12V29N2.PDF
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. MÉXICO: MC GRAW HILL.
- HERRERA, J. (2018). MEJORA EN LA EFICIENCIA Y EN EL AMBIENTE DE TRABAJO EN TEXGROUP S.A. *INGENIERÍA INDUSTRIAL*(36). OBTENIDO DE



[HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JOURNAL/3374/337458057003/337458057003.PDF](https://www.redalyc.org/JOURNAL/3374/337458057003/337458057003.pdf)

HUAMÁN, J., TREVIÑOS, L., & MEDINA, W. (2022). EPISTEMOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS. *HORIZONTE DE LA CIENCIA*, 12(23), 27-47. OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JOURNAL/5709/570971314003/HTML/#:~:TEXT=LOS%20TEXTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%B3N%20SOSTIENEN,Y%20BAPTISTA%2C%202006%2C%20P](https://www.redalyc.org/JOURNAL/5709/570971314003/HTML/#:~:TEXT=LOS%20TEXTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%B3N%20SOSTIENEN,Y%20BAPTISTA%2C%202006%2C%20P).

HURTADO, J. (2020). LOS RIESGO PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CÁMARA DE COMERCIO DE AMBATO LTDA-OFICINAS AMBATO. [TESIS DE PREGRADO. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. OBTENIDO DE [HTTPS://REPOSITORIO.UTA.EDU.EC/BITSTREAM/123456789/31868/1/TESIS%20FINAL%20ARACELLY%20HURTADO.PDF](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31868/1/tesis%20final%20aracelly%20hurtado.pdf)

LARA, H. (2021). CONTROL ESTADÍSTICO DE LOS PROCESO PRODUCTIVOS. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.

LLUCH, M. (1999). CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA PARA EVALUAR LA SALUD MENTAL POSITIVA. *TESIS DOCTORAL*. UNIVERSIDAD DE BARCELONA.

LUCH, M. (2020). CUIDA LA SALUD MENTAL POSITIVA: UN ABORDAJE PARA AFRONTAR CON MÁS FUERZA MENTAL LA SITUACIÓN

GENERADA POR LA PANDEMIA DE CORONAVIRUS. OBTENIDO DE  
[HTTPS://DIPOSIT.UB.EDU/DSPACE/BITSTREAM/2445/155397/4/C  
UIDA%20LA%20SALUD%20MENTAL%20POSITIVA.PDF](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/155397/4/CUIDA%20LA%20SALUD%20MENTAL%20POSITIVA.PDF)

LUKAT, J., MARGRAF, J., & LUTZ, R. (2016). PSYCHOMETRIC PROPERTIES  
OF THE POSITIVE MENTAL HEALTH SCALE (PMH-SCALE). *BMC  
PSYCHOLOGY*(8). OBTENIDO DE  
[HTTPS://BMCPSYCHOLOGY.BIOMEDCENTRAL.COM/ARTICLES/10.  
1186/s40359-016-0111-x](https://bmcpsychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-016-0111-x)

MARTÍNEZ, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN  
CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *VIVAT  
ACADEMIA*, 112, 42-80. OBTENIDO DE  
[HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/PDF/5257/525752962004.PDF](https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf)

MARTÍNEZ, J., GARCÍA, E., & CARLOS, C. (2019). EFECTO DE SEIS SIGMA  
EN EL ALMACÉN DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA.  
*CONCIENCIA TECNOLÓGICA*(58), 32-39. OBTENIDO DE  
[HTTPS://DIALNET.UNIRIOJA.ES/SERVLET/ARTICULO?CODIGO=72  
53415](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7253415)

MAYÉN, J. (1997). *CONTROL ESTADÍSTICO DEL PROCESO*. UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA METROPOLITANA AZCAPOTZALCO.

MEDINA, C., VARELA, C., & RODRÍGUEZ, A. (2022). ANÁLISIS DE  
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL QUE  
TRABAJA EN UN PROYECTO ESTATAL DE ATENCIÓN

DOMICILIARIA A POBLACIÓN.

DOI:10.31095/INVESTIGATIO.2022.18.5

MINISTERIO DE TRABAJO. (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD, EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RIESGOS. *GUÍA PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL*. OBTENIDO DE

[HTTPS://WWW.TRABAJO.GOB.EC/WP-CONTENT/UPLOADS/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.PDF?X42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.PDF?x42051)

MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR. (2018). *GUÍA PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL*. QUITO. OBTENIDO DE

[HTTPS://WWW.TRABAJO.GOB.EC/WP-CONTENT/UPLOADS/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.PDF?X42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.PDF?x42051)

MONTESINOS, S., VÁZQUEZ, C., ESPINOZA, M., & GRACIDA, E. (2020). MEJORA CONTINUA EN UNA EMPRESA EN MÉXICO: ESTUDIO DESDE EL CICLO DEMING. 25(92). OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JOURNAL/290/29065286036/29065286036.PDF](https://www.redalyc.org/JOURNAL/290/29065286036/29065286036.PDF)

- MONTIJO, E., CANO, O., & RAMÍREZ, F. (2020). IMPLEMENTACIÓN DE MEJORA CONTINUA DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO EN SERVICIOS DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA ELECTRÓNICA. *CIENTÍFICA*, 24(1). OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JOURNAL/614/61461508007/HTML /](https://www.redalyc.org/journal/614/61461508007/html/)
- MORENO, B. (2011). FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: CONCEPTUALIZACIÓN, HISTORIA Y CAMBIOS ACTUALES. (57). DOI:10.4321/S0465-546X2011000500002
- MUÑOZ, D., ORELLANO, N., & HERNÁNDEZ, H. (2018). RIESGO PSICOSOCIAL: TENDENCIAS Y NUEVAS ORIENTACIONES LABORALES. *PSICOGENTE*, 21(40). DOI:10.17081/PSICO.21.40.3090
- NEFFA, J. (2015). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: CONTRIBUCIÓN A SU ESTUDIO*. CEIL-CONICET. OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.CYTOD.ORG/SITES/DEFAULT/FILES/LOS%20RIESG OS%20PSICOSOCIALES%20EN%20EL%20TRABAJO.PDF](https://www.cytod.org/sites/default/files/los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2011). LA ORGANIZACIÓN Y RIESGOS PSICOSOCIALES: UNA MIRADA DE GÉNERO. OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.ILO.ORG/WCMSP5/GROUPS/PUBLIC/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/)

AMERICAS/---RO-LIMA/---SRO-

SAN\_JOSE/DOCUMENTS/PUBLICATION/WCMS\_227402.PDF

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1946). CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. OBTENIDO DE [HTTPS://WWW3.PAHO.ORG/GUT/DMDOCUMENTS/CONSTITUCI%C3%B3N%20DE%20LA%20ORGANIZACI%C3%B3N%20MUNDIAL%20DE%20LA%20SALUD.PDF](https://www3.paho.org/gut/dmdocuments/constitucion%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20mundial%20de%20la%20salud.pdf)

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (SEPTIEMBRE DE 2022). LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.WHO.INT/ES/NEWS-ROOM/FACT-SHEETS/DETAIL/MENTAL-HEALTH-AT-WORK](https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work)

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2022). SALUD MENTAL. OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.WHO.INT/NEWS-ROOM/FACT-SHEETS/DETAIL/MENTAL-HEALTH-STRENGTHENING-OUR-RESPONSE](https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response)

ORTIZ, J., SALAS, J., HUAYANAY, L., MANRIQUE, R., & SOBRADO, E. (2022). MODELO DE GESTIÓN PARA LA APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS LEAN MANUFACTURING PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE CONFECCIÓN DE ROPA ANTIFLAMA DE LIMA - PERÚ. *INDUSTRIAL DATA*, 25(1). OBTENIDO DE [HTTP://WWW.SCIELO.ORG.PE/SCIELO.PHP?SCRIPT=SCI\\_ARTTEXT &PID=S1810-99932022000100103&LANG=PT](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000100103&lang=pt)

PAVÓN, A., & OCAMPO, J. (2012). INTEGRANDO LA METODOLOGÍA DMAIC DE SEIS SIGMA CON LA SIMULACIÓN DE EVENTOS DISCRETOS EN FLEXSIM. *TENTH LACCEI: LATIN AMERICAN CARIBBEAN FOR ENGINEERING AND TECHNOLOGY*, 23-27.

PÉREZ, L., GONZÁLEZ, N., VAN, H., & GIL, M. (2018). SALUD MENTAL POSITIVA EN ADOLESCENTES MEXICANOS: DIFERENCIAS POR SEXO. *REVISTA COSTARRICENSE DE PSICOLOGÍA*, 37(2).  
OBTENIDO DE  
[HTTPS://WWW.SCIELO.SA.CR/SCIELO.PHP?SCRIPT=SCI\\_ARTTEXT&PID=S1659-29132018000200131](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-29132018000200131)

PLÚAS, M., MÉNDEZ, M., PLÚAS, D., & HUAYAMAVE, R. (2019). MEJORAR DEL PROCESO CONTINUO MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DMAIC EN LA LÍNEA DE PRODUCCIÓN. *UNIVERSIDAD, CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 23(90), 14-22. OBTENIDO DE  
[HTTPS://UCTUNEXPO.AUTANABOOKS.COM/INDEX.PHP/UCT/ARTICLE/VIEW/98/204](https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/98/204)

PUJOL, L., & LAZZARO, M. (2021). TEN YEARS OF RESEARCH ON PSYCHOSOCIAL RISKS, HEALTH, AND PERFORMANCE IN LATIN AMERICA: A COMPREHENSIVE SYSTEMATIC REVIEW AND RESEARCH AGENDA. *JOURNAL OF WORK AND ORGANIZACIONAL*

- PSYCHOLOGY*, 37(3), 187 - 202. OBTENIDO DE  
[HTTPS://JOURNALS.COPMADRID.ORG/JWOP/ART/JWOP2021A18](https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2021a18)
- PULIDO, A., RUIZ, A., & ORTIZ, L. (2020). MEJORA DE PROCESOS DE PRODUCCIÓN A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DE RIESGOS Y HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS. *INGENIARE. REVISTA CHILENA DE INGENIERÍA*, 28(1). DOI:[HTTP://DX.DOI.ORG/10.4067/S0718-33052020000100056](http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000100056)
- RAMOS, V., PANTOJA, E., & SALVADOR, M. (2019). ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL Y LOS MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS ECUATORIANAS. *REVISTA ESPACIOS*, 40(7), 8-21.
- RODRÍGUEZ, R., ESCOBAR, C., VELIZ, P., & JARA, R. (2020). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y MOLESTIAS MUSCULOESQUELÉTICAS EN CAJEROS BANCARIOS DE UNA EMPRESA BANCARIA EN LIMA - PERÚ. *ARCH PREV RIESGOS LABOR*, 24(2). DOI:[HTTP://DOI.ORG/10.12961/APRL.2021.24.02.04](http://doi.org/10.12961/APRL.2021.24.02.04)
- ROY, I., RIVAS, R., PÉREZ, M., & PALACIOS, L. (2020). CORRELACIÓN: NO TODA CORRELACIÓN IMPLICA CAUSALIDAD. *REVISTA ALERGIA MÉXICO*, 66(3). DOI:[HTTPS://DOI.ORG/10.29262/RAM.V66I3.651](https://doi.org/10.29262/RAM.V66I3.651)
- RUIZ, A. (2006). *CONTROL ESTADÍSTICO DE PROCESOS*. MADRID: UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE COMILLAS.

RUSSO, M. (2017). FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR. [TESIS DE PREGRADO. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK]. OBTENIDO DE [HTTPS://REPOSITORIO.UISEK.EDU.EC/BITSTREAM/123456789/2571/2/WAGNER%20ALZAMORA%20TESIS%20PDF.PDF](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2571/2/WAGNER%20ALZAMORA%20TESIS%20PDF.PDF)

SARSOSA, K., CHARRÍA, V., & ARENAS, F. (2014). CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES IN TRALABORALES EN JEFES ASISTENCIALES DE CINCO CLÍNICAS NIVEL III DE SANTIAGO DE CALI (COLOMBIA). *REV. GERENC*, 13(27). DOI:10.11144/JAVERIANA.RGYPS13-27.CRPI

SOLIZ, R. (2022). EL IMPACTO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 7(20). DOI:10.36791/TCG.V8I20.162

SORA, B., CABALLER, A., & PERIÓ, J. (2014). LA INSEGURIDAD LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA. *APELES DEL PSICÓLOGO*, 35(1), 15-21. OBTENIDO DE [HTTPS://DIALNET.UNIRIOJA.ES/SERVLET/ARTICULO?CODIGO=4600652](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4600652)

TEILER, J., TRAVERSO, M., & BUSTOS. (2021). GESTIÓN DEL INVENTARIO DE UNA FARMACIA HOSPITALARIA MEDIANTE EL USO DE LA



METODOLOGÍA LEAN SIX SIGMA. *REVISTA DE LA OFIL*, 31(1).

OBTENIDO DE

[HTTPS://SCIELO.ISCIII.ES/SCIELO.PHP?SCRIPT=SCI\\_ARTTEXT&PID  
=S1699-714X2021000100013&LANG=PT](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-714X2021000100013&lang=pt)

TEIXEIRA, S., SEQUEIRA, C., & LLUCH, T. (2021). *PROGRAMA DE*

*PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL POSITIVA PARA ADULTOS.*

PORTO: A SOCIEDADE PORTUGUESA DE ENFERMAGEM DE SAÚDE

MENTAL. OBTENIDO DE

[HTTPS://DIPOSIT.UB.EDU/DSPACE/BITSTREAM/2445/173986/1/P  
ROGRAMA%20DE%20SALUD%20MENTAL%20POSITIVA%20MENTI  
S%20PLUS%2B.PDF](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/173986/1/PROGRAMA%20DE%20SALUD%20MENTAL%20POSITIVA%20MENTIS%20PLUS%2B.PDF)

VARGAS, C., BERNÁLDEZ, G., & GIL, U. (2021). FACTORES DE RIESGO

PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL EN TRABAJADORES DE UNA

EMPRESA TEXTIL. *HORIZONTE SANITARIO*, 20(1), 121-130.

OBTENIDO DE

[HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JOURNAL/4578/457868616013/HT  
ML/](https://www.redalyc.org/journal/4578/457868616013/html/)

VAZQUEZ, J., PANDO, M., COLUNGA, C., & PRECIADO, M. (2017). SALUD

MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL: PROPUESTA DE UN MODELO

TEÓRICO PARA EL ABORDAJE POSITIVO. *SAÚDE SOC*, 26(2).

OBTENIDO DE

[HTTPS://WWW.SCIELO.BR/J/SAUSOC/A/BJ6JY6BCFRKBKBPZPG6VDT6D/?LANG=ES&FORMAT=PDF](https://www.scielo.br/j/sausoc/a/BJ6JY6BCFRKBKBPZPG6VDT6D/?lang=es&format=pdf)

VÉLEZ, Y., & SALVADOR, M. (2020). RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES BANCARIOS DE UNA COOPERATIVA EN LA CIUDAD DE CHONE ECUADOR. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN*, 4(7). DOI:10.46296/YC.V4I7EDESP.0082

VÉVODA, J., VÉVODAVÁ, S., & NAKLÁDALOVÁ, M. (2018). PSYCHOSOCIAL RISKS IN HEALTHCARE. *CAS LEK CESK*, 157(8). OBTENIDO DE [HTTPS://PUBMED.NCBI.NLM.NIH.GOV/30754978/#:~:TEXT=PSYCHOSOCIAL%20RISKS%20INVOLVE%20JOB%20CONTENT,WELL%20DBEING%20OF%20THE%20PROFESSIONALS](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30754978/#:~:text=Psychosocial%20risks%20involve%20job%20content,well%20being%20of%20the%20professionals).

## ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIOS APLICADOS A LOS EMPLEADOS DE LA COAC  
CREA



**TEMA:** ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CREA EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2022

**OBJETIVO:** ESTUDIAR LA INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD MENTAL POSITIVA DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CREA EN LA CIUDAD DE CUENCA EN EL PERIODO 2022.

## 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### 1.1. SEXO

FEMENINO \_\_\_\_

MASCULINO \_\_\_\_

### 1.2. EDAD

ENTRE 16 A 24 AÑOS \_\_\_\_

ENTRE 25 A 34 AÑOS \_\_\_\_

ENTRE 35 A 43 AÑOS \_\_\_\_

ENTRE 44 A 52 AÑOS \_\_\_\_

IGUAL A SUPERIOR A 53 AÑOS \_\_\_\_

### 1.3. NIVEL DE EDUCACIÓN

BACHILLERATO \_\_\_\_

TÉCNICO / TECNOLÓGICO \_\_\_\_

CURSANDO TERCER NIVEL \_\_\_\_

TERCER NIVEL \_\_\_\_

CURSANDO CUARTO NIVEL \_\_\_\_

CUARTO NIVEL \_\_\_\_

#### 1.4. AUTOIDENTIFICACIÓN

AFRO – ECUATORIANO \_\_\_\_

BLANCO / A \_\_\_\_

INDÍGENA \_\_\_\_

MESTIZO / A \_\_\_\_

#### 1.5. TIEMPO DE TRABAJO EN LA COAC CREA

ENTRE 0 Y 2 AÑOS \_\_\_\_

ENTRE 3 Y 10 AÑOS \_\_\_\_

ENTRE 11 A 20 AÑOS \_\_\_\_

IGUAL O SUPERIOR A 21 AÑOS \_\_\_\_

### 2. CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA UNA SERIE DE AFIRMACIONES QUE SE RELACIONAN CON LA FORMA DE PENSAR, SENTIR Y HACER. POR FAVOR, LEA CADA ÍTEM DE FORMA DETENIDA Y SEÑALE CON UNA X LAS

CASILLAS A LA DERECHA DE ACUERDO A LA FRECUENCIA QUE MÁS SE ADAPTE A USTED.

NO	ÍTEM	SIEMPRE O CASI SIEMPRE	CON BASTANTE FRECUENCIA	ALGUNAS VECES	NUNCA O CASI NUNCA
1	¿A MÍ, ME RESULTA ESPECIALMENTE DIFÍCIL ACEPTAR A LOS OTROS CUANDO TIENEN ACTITUDES DISTINTAS A LAS MÍAS?				
2	¿LOS PROBLEMAS ME BLOQUEAN FÁCILMENTE?				
3	¿A MÍ, ME RESULTA ESPECIALMENTE DIFÍCIL ESCUCHAR A LAS PERSONAS QUE ME CUENTAN SUS PROBLEMAS?				
4	¿SP ME GUSTO COMO SOY?				
5	¿SOY CAPAZ DE CONTROLARME CUANDO EXPERIMENTO EMOCIONES NEGATIVAS?				
6	¿SP ME SIENTO A PUNTO DE EXPLOTAR?				
7	¿SP PARA MÍ, LA VIDA ES ABURRIDA Y MONÓTONA?				
8	¿A MÍ, ME RESULTA ESPECIALMENTE DIFÍCIL DAR APOYO EMOCIONAL?				
9	¿TENGO DIFICULTADES PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES PROFUNDAS Y SATISFACTORIAS CON ALGUNAS PERSONAS?				
10	¿ME PREOCUPA MUCHO LO QUE LOS DEMÁS PIENSAN DE MÍ?				
11	¿CREO QUE TENGO MUCHA CAPACIDAD PARA PONERME EN EL LUGAR DE LOS DEMÁS Y COMPRENDER SUS RESPUESTAS?				
12	¿VEO MI FUTURO CON PESIMISMO?				
13	¿LAS OPINIONES DE LOS DEMÁS ME INFLUYEN MUCHO A LA HORA DE TOMAR MIS DECISIONES?				
14	¿ME CONSIDERO UNA PERSONA MENOS IMPORTANTE QUE EL RESTO DE PERSONAS QUE ME RODEAN?				
15	¿SOY CAPAZ DE TOMAR DECISIONES POR MÍ MISMA/O?				
16	¿INTENTO SACAR LOS ASPECTOS POSITIVOS DE LAS COSAS MALAS QUE ME SUCEDEN?				

17	¿INTENTO MEJORAR COMO PERSONA?				
18	ME CONSIDERO "UN/A BUEN/A PERSONA"?				
19	¿ME PREOCUPA QUE LA GENTE ME CRITIQUE?				
20	¿CREO QUE SOY UNA PERSONA SOCIABLE?				
21	¿SOY CAPAZ DE CONTROLARME CUANDO TENGO PENSAMIENTOS NEGATIVOS?				
22	¿SOY CAPAZ DE MANTENER UN BUEN NIVEL DE AUTOCONTROL EN LAS SITUACIONES CONFLICTIVAS DE MI VIDA?				
23	¿PIENSO QUE SOY UNA PERSONA DIGNA DE CONFIANZA?				
24	¿A MÍ, ME RESULTA ESPECIALMENTE DIFÍCIL ENTENDER LOS SENTIMIENTOS DE LOS DEMÁS?				
25	¿PIENSO EN LAS NECESIDADES DE LOS DEMÁS?				
26	¿SI ESTOY VIVIENDO PRESIONES EXTERIORES DESFAVORABLES, SOY CAPAZ DE CONTINUAR MANTENIENDO MI EQUILIBRIO PERSONAL?				
27	¿CUÁNDO HAY CAMBIOS EN MI ENTORNO, INTENTO ADAPTARME?				
28	¿DELANTE DE UN PROBLEMA, SOY CAPAZ DE SOLICITAR INFORMACIÓN?				
29	¿LOS CAMBIOS QUE OCURREN EN MI RUTINA HABITUAL, ME ESTIMULAN?				
30	¿TENGO DIFICULTADES PARA RELACIONARME ABIERTAMENTE CON MIS JEFES?				
31	CREO QUE SOY UN/A INÚTIL Y NO SIRVO PARA NADA?				
32	¿TRATO DE DESARROLLAR Y POTENCIAR MIS BUENAS APTITUDES?				
33	¿ME RESULTA DIFÍCIL TENER OPINIONES PERSONALES?				
34	CUANDO TENGO QUE TOMAR DECISIONES IMPORTANTES ME SIENTO MUY INSEGURA/O?				
35	¿SOY CAPAZ DE DECIR NO, CUANDO QUIERO DECIR NO?				
36	¿CUÁNDO SE ME PLANTEA UN PROBLEMA INTENTO BUSCAR POSIBLES SOLUCIONES?				
37	¿ME GUSTA AYUDAR A LOS DEMÁS?				

38	ME SIENTO INSATISFECHA/O CONMIGO MISMA/O?				
39	ME SIENTO INSATISFECHA/O DE MI ASPECTO FÍSICO?				

## 1. CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA UNA SERIE DE AFIRMACIONES QUE SE RELACIONAN CON LA FORMA DE PENSAR, SENTIR Y HACER. POR FAVOR, LEA CADA ÍTEM DE FORMA DETENIDA Y SEÑALE CON UNA X LAS CASILLAS A LA DERECHA DE ACUERDO A LA FRECUENCIA QUE MÁS SE ADAPTE A USTED.

NO	ÍTEM	COMPLETAMENTE DE ACUERDO (4)	PARCIALMENTE DE ACUERDO (3)	POCO DE ACUERDO (2)	EN DESACUERDO (1)
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>					
1	CONSIDERO QUE SON ACEPTABLES LAS SOLICITUDES Y REQUERIMIENTOS QUE ME PIDEN OTRAS PERSONAS (COMPAÑEROS DE TRABAJO, USUARIOS, CLIENTES).				
2	DECIDO EL RITMO DE TRABAJO EN MIS ACTIVIDADES.				
3	LAS ACTIVIDADES Y/O RESPONSABILIDADES QUE ME FUERON ASIGNADAS NO ME CAUSAN ESTRÉS.				
4	TENGO SUFICIENTE TIEMPO PARA REALIZAR TODAS LAS ACTIVIDADES QUE ME HAN SIDO ENCOMENDADAS DENTRO DE MI JORNADA LABORAL.				
<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>					
5	CONSIDERO QUE TENGO LOS SUFICIENTES CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO PARA EL CUAL FUI CONTRATADO				

6	EN MI TRABAJO APRENDO Y ADQUIERO NUEVOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS DE MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO				
7	EN MI TRABAJO SE CUENTA CON UN PLAN DE CARRERA, CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO PARA EL DESARROLLO DE MIS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS				
8	EN MI TRABAJO SE EVALÚA OBJETIVA Y PERIÓDICAMENTE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZO				
<b>LIDERAZGO</b>					
9	EN MI TRABAJO SE RECONOCE Y SE DA CRÉDITO A LA PERSONA QUE REALIZA UN BUEN TRABAJO O LOGRAN SUS OBJETIVOS.				
10	MI JEFE INMEDIATO ESTÁ DISPUESTO A ESCUCHAR PROPUESTAS DE CAMBIO E INICIATIVAS DE TRABAJO				
11	MI JEFE INMEDIATO ESTABLECE METAS, PLAZOS CLAROS Y FACTIBLES PARA EL CUMPLIMIENTO DE MIS FUNCIONES O ACTIVIDADES				
12	MI JEFE INMEDIATO INTERVIENE, BRINDA APOYO, SOPORTE Y SE PREOCUPA CUANDO TENGO DEMASIADO TRABAJO QUE REALIZAR				
13	MI JEFE INMEDIATO ME BRINDA SUFICIENTES LINEAMIENTOS Y RETROALIMENTACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE MI TRABAJO				
14	MI JEFE INMEDIATO PONE EN CONSIDERACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO, LAS DECISIONES QUE PUEDEN AFECTAR A TODOS.				
<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>					
15	EN MI TRABAJO EXISTEN ESPACIOS DE DISCUSIÓN PARA DEBATIR ABIERTAMENTE LOS PROBLEMAS COMUNES Y				



	DIFERENCIAS DE OPINIÓN				
16	ME ES PERMITIDO REALIZAR EL TRABAJO CON COLABORACIÓN DE MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y/U OTRAS ÁREAS				
17	MI OPINIÓN ES TOMADA EN CUENTA CON RESPECTO A FECHAS LÍMITES EN EL CUMPLIMIENTO DE MIS ACTIVIDADES O CUANDO EXISTA CAMBIO EN MIS FUNCIONES				
18	SE ME PERMITE APORTAR CON IDEAS PARA MEJORAR LAS ACTIVIDADES Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>					
19	CONSIDERO QUE LAS FORMAS DE COMUNICACIÓN EN MI TRABAJO SON ADECUADOS, ACCESIBLES Y DE FÁCIL COMPRENSIÓN				
20	EN MI TRABAJO SE INFORMA REGULARMENTE DE LA GESTIÓN Y LOGROS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES Y SERVIDORES				
21	EN MI TRABAJO SE RESPETA Y SE TOMA EN CONSIDERACIÓN LAS LIMITACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LA ASIGNACIÓN DE ROLES Y TAREAS				
22	EN MI TRABAJO TENEMOS REUNIONES SUFICIENTES Y SIGNIFICANTES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS				
23	LAS METAS Y OBJETIVOS EN MI TRABAJO SON CLAROS Y ALCANZABLES				
24	SIEMPRE DISPONGO DE TAREAS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN MI JORNADA Y LUGAR DE TRABAJO				
<b>RECUPERACIÓN</b>					

25	DESPUÉS DEL TRABAJO TENGO LA SUFICIENTE ENERGÍA COMO PARA REALIZAR OTRAS ACTIVIDADES				
26	EN MI TRABAJO SE ME PERMITE REALIZAR PAUSAS DE PERIODO CORTO PARA RENOVAR Y RECUPERAR LA ENERGÍA.				
27	EN MI TRABAJO TENGO TIEMPO PARA DEDICARME A REFLEXIONAR SOBRE MI DESEMPEÑO EN EL TRABAJO				
28	TENGO UN HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO QUE SE AJUSTA A MIS EXPECTATIVAS Y EXIGENCIAS LABORALES				
29	TODOS LOS DÍAS SIENTO QUE HE DESCANSADO LO SUFICIENTE Y QUE TENGO LA ENERGÍA PARA INICIAR MI TRABAJO				
<b>SOPORTE Y APOYO</b>					
30	EL TRABAJO ESTÁ ORGANIZADO DE TAL MANERA QUE FOMENTA LA COLABORACIÓN DE EQUIPO Y EL DIÁLOGO CON OTRAS PERSONAS				
31	EN MI TRABAJO PERCIBO UN SENTIMIENTO DE COMPAÑERISMO Y BIENESTAR CON MIS COLEGAS				
32	EN MI TRABAJO SE BRINDA EL APOYO NECESARIO A LOS TRABAJADORES SUSTITUTOS O TRABAJADORES CON ALGÚN GRADO DE DISCAPACIDAD Y ENFERMEDAD				
33	EN MI TRABAJO SE ME BRINDA AYUDA TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA CUANDO LO REQUIERO				
34	EN MI TRABAJO TENGO ACCESO A LA ATENCIÓN DE UN MÉDICO, PSICÓLOGO, TRABAJADORA SOCIAL, CONSEJERO, ETC. EN SITUACIONES DE CRISIS Y/O REHABILITACIÓN				
<b>OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>					
35	EN MI TRABAJO TRATAN POR IGUAL A TODOS, INDISTINTAMENTE LA EDAD QUE TENGAN				

36	LAS DIRECTRICES Y METAS QUE ME AUTOIMPONGO, LAS CUMPLO DENTRO DE MI JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO				
37	EN MI TRABAJO EXISTE UN BUEN AMBIENTE LABORAL				
38	TENGO UN TRABAJO DONDE LOS HOMBRES Y MUJERES TIENEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES				
39	EN MI TRABAJO ME SIENTO ACEPTADO Y VALORADO				
40	LOS ESPACIOS Y AMBIENTES FÍSICOS EN MI TRABAJO BRINDAN LAS FACILIDADES PARA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
41	CONSIDERO QUE MI TRABAJO ESTÁ LIBRE DE AMENAZAS, HUMILLACIONES, RIDICULIZACIONES, BURLAS, CALUMNIAS O DIFAMACIONES REITERADAS CON EL FIN DE CAUSARME DAÑO.				
42	ME SIENTO ESTABLE A PESAR DE CAMBIOS QUE SE PRESENTAN EN MI TRABAJO.				
43	EN MI TRABAJO ESTOY LIBRE DE CONDUCTAS SEXUALES QUE AFECTEN MI INTEGRIDAD FÍSICA, PSICOLÓGICA Y MORAL				
44	CONSIDERO QUE EL TRABAJO QUE REALIZO NO ME CAUSA EFECTOS NEGATIVOS A MI SALUD FÍSICA Y MENTAL				
45	ME RESULTA FÁCIL RELAJARME CUANDO NO ESTOY TRABAJANDO				
46	SIENTO QUE MIS PROBLEMAS FAMILIARES O PERSONALES NO INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES EN EL TRABAJO				
47	LAS INSTALACIONES, AMBIENTES, EQUIPOS, MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZO PARA REALIZAR EL TRABAJO SON LAS ADECUADAS PARA NO SUFRIR ACCIDENTES DE TRABAJO Y				

	ENFERMEDADES PROFESIONALES				
48	MI TRABAJO ESTÁ LIBRE DE ACOSO SEXUAL				
49	EN MI TRABAJO SE ME PERMITE SOLUCIONAR MIS PROBLEMAS FAMILIARES Y PERSONALES				
50	TENGO UN TRABAJO LIBRE DE CONFLICTOS ESTRESANTES, RUMORES MALICIOSOS O CALUMNIOSOS SOBRE MI PERSONA.				
51	TENGO UN EQUILIBRIO Y SEPARO BIEN EL TRABAJO DE MI VIDA PERSONAL.				
52	ESTOY ORGULLOSO DE TRABAJAR EN MI EMPRESA O INSTITUCIÓN				
53	EN MI TRABAJO SE RESPETA MI IDEOLOGÍA, OPINIÓN POLÍTICA, RELIGIOSA, NACIONALIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.				
54	MI TRABAJO Y LOS APORTES QUE REALIZO SON VALORADOS Y ME GENERAN MOTIVACIÓN.				
55	ME SIENTO LIBRE DE CULPA CUANDO NO ESTOY TRABAJANDO EN ALGO				
56	EN MI TRABAJO NO EXISTEN ESPACIOS DE USO EXCLUSIVO DE UN GRUPO DETERMINADO DE PERSONAS LIGADOS A UN PRIVILEGIO, POR EJEMPLO, CAFETERÍA EXCLUSIVA, BAÑOS EXCLUSIVOS, ETC., MISMO QUE CAUSA MALESTAR Y PERJUDICA MI AMBIENTE LABORAL				
57	PUEDO DEJAR DE PENSAR EN EL TRABAJO DURANTE MI TIEMPO LIBRE (PASATIEMPOS, ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, OTROS)				
58	CONSIDERO QUE ME ENCUENTRO FÍSICA Y MENTALMENTE SALUDABLE				