

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

**CARRERA:
PSICOLOGÍA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
PSICÓLOGO**

**TEMA:
SISTEMATIZACIÓN DE UN DISEÑO DE PLAN DE PREVENCIÓN PARA
LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL IDENTIFICADOS EN EL
PROYECTO NACIONAL DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
PARTICIPATIVA Y PRODUCTIVIDAD AGRÍCOLA DEL MINISTERIO DE
AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA PLANTA
CENTRAL EN LA CIUDAD DE QUITO**

**AUTOR:
VÍCTOR PAUL PAUCAR GUERRERO**

**TUTOR:
GUILLERMO MARCELO PILLAJO SALCEDO**

Quito, Marzo del 2017

Cesión de derechos de autor

Yo Víctor Paul Paucar Guerrero, con documento de identificación N° 1714966932, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de grado “Sistematización de un diseño de plan de prevención para los factores de riesgos psicosocial identificados en el Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca planta central en la ciudad de Quito” mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de Psicólogo Laboral y Organizacional, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la ley de propiedad intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana



Victo Paul Paucar Guerrero

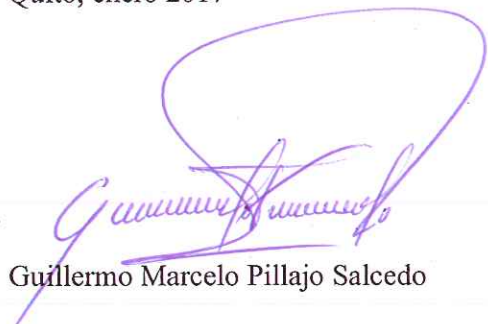
1714966932

Quito febrero de 2017

Declaratoria de coautoría del docente tutor

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de grado, "Sistematización de un diseño de plan de prevención para los factores de riesgos psicosocial identificados en el Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca planta central en la ciudad de Quito" realizado por Víctor Paul Paucar Guerrero, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerado como trabajo final de titulación

Quito, enero 2017



Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo

1710314061



Quito, 24 de Febrero de 2017

Psc. María de la Paz Guarderas
Directora de Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que a petición verbal y escrita del Sr. Víctor Paul Paucar Guerrero, egresado de Psicología Laboral y Organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana, se autoriza el uso y publicación de información en cuanto al proyecto "Sistematización de un Diseño de Plan de Prevención para los Factores de Riesgo Psicosocial identificados en el "Proyecto Nacional De Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca" Planta Central En La Ciudad De Quito. El mismo que fue realizado en la institución ya mencionada.

Agradeciéndole de antemano por la favorable acogida que brinde al a presente.

Atentamente.

Jhon Chemel Paladines Galarza

**GERENTE DEL PROYECTO NACIONAL DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
PARTICIPATIVA Y PRODUCTIVIDAD AGRÍCOLA (PITPPA).**



Dedicatoria

A mi Dios Padre Celestial, ya que me ha dado la fortaleza y la fe para no decaer y cumplir esta meta planteada.

A mis padres Víctor Paucar y Anita Guerrero por brindarme todo el apoyo necesario para alcanzar este sueño, por darme el ejemplo de superación y perseverancia en el cumplimiento y logro de metas que uno se propone, por el amor que me han sabido brindar para así mantenerme de pie y seguir adelante y firme con este propósito.

A mis familiares y amigos que estuvieron siempre brindándome esa ayuda incondicional para este logro más en mi vida.

Agradecimiento

Primero quiero empezar agradeciendo a Dios Padre por permitirme el cumplimiento de esta meta, ya que su voluntad y amor me permitieron que ahora sea un profesional de esta rama.

A mis Padres Anita y Víctor por el ejemplo de perseverancia, el apoyo incondicional y la motivación constante para alcanzar mis sueños.

A mi compañera sentimental por el apoyo, la paciencia y la ayuda para lograr esta meta.

Al Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca por darme la apertura para la realización de este trabajo final y el apoyo necesario el cumplimiento del mismo.

Al docente tutor Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo por la confianza y apoyo que deposito en mí para el desarrollo de este trabajo y más aún por los conocimientos impartidos para la culminación del mismo.

Índice

Introducción	1
1. Información del proyecto	2
2. Objetivo de la sistematización	7
3. Eje de la sistematización	7
4. Objeto de la sistematización	8
5. Metodología de la sistematización	9
6. Preguntas clave	10
7. Orden y clasificación y de la información	10
8. Análisis de la información	11
Segunda parte	20
1. Justificación	20
2. Caracterización de los beneficiarios	21
3. Interpretación	22
4. Principales logros del aprendizaje	24
Conclusiones y recomendaciones	26
Recomendaciones	27
Referencias	29

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la encuesta primera a los colaboradores del Proyecto (PITPPA) que determina que el área a fortalecer es la de seguridad y salud ocupacional.....	11
Tabla 2. Resultados de la encuesta segunda a los colaboradores del Proyecto (PITPPA) que determina el nivel conocimiento sobre Seguridad Salud Ocupacional.....	12
Tabla 3. Valores para calificar	13
Tabla 4. Resultados del cuestionario ISTAS 21 a los colaboradores del Proyecto (PITPPA) con sus porcentajes para medir el nivel de exposición psicosocial favorable o desfavorable para la salud y determinar que talleres de prevención se realizaran.....	13
Tabla 5. Interpretación del Test ISTAS 21	24

Índice de figuras

Figura 1. Misión	2
Figura 2. Visión.....	3
Figura 3. Valores	3
Figura 4. Estructura Organizacional	4
Figura 5. Modelo de Gestión.....	4
Figura 6. Mapa de relacionamiento interno	5
Figura 7. Mapa de relacionamiento externo.....	5
Figura 8. Mapa de Georreferenciación del MAGAP.	7
Figura 9. Proyecto	21

Índice de anexos

Anexo 1. Taller No 1. Doble presencia.....	31
Anexo 2. Taller No 2. Exigencias psicológicas	33
Anexo 3. Apoyo social y calidad de liderazgo.....	36
Anexo 4. Estima.....	38
Anexo 5. Inseguridad	40
Anexo 6. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	42
Anexo 7. Nómina del personal Proyecto PITPPA	45

Resumen

Esta sistematización de la experiencia se la realiza desarrollando los formatos establecidos por la Universidad Politécnica Salesiana, este documento integrador recopila la experiencia de intervención del proyecto desde la etapa del diagnóstico, diseño, ejecución. En su primera parte hace referencia a la estructura de la misma, el cual conforma el plan de la sistematización y una segunda parte está integrada por la experiencia de la sistematización, es decir una reconstrucción razonada, sus actores y las acciones que se desarrollaron para el cumplimiento de la misma.

El objetivo de este trabajo de intervención fue identificar y/o evaluar los factores de riesgos psicosociales y establecer un diseño de plan de prevención para los factores de riesgos psicosocial identificados en el Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca planta central en la ciudad de Quito (Tenorio, 2016).

Este proyecto de intervención es de tipo y nivel descriptivo de campo, se logró identificar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores, utilizando como instrumento el test ISTAS 21, que mide seis dimensiones psicosociales según los niveles de exposición que más estaban afectando la salud de los colaboradores.

En base a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales que evaluó el test ISTAS 21, se realizó el diseño de un plan de prevención a través de talleres preventivos para cada dimensión psicosocial que más estaba afectando a los colaboradores en su entorno laboral.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, dimensiones, prevención.

Abstract

This systematization of the experience is carried out by developing the format established by the Polytechnic Salesian University, this integrative document gathers the experience of project intervention from the stage of diagnosis, design and execution. In its first part it refers to its structure, which forms the so-called plan of systematization and a second part is integrated by the experience of systematization, that is to say a reconstruction, its factors and the actions that were developed for the fulfillment of the same.

The objective of this intervention work was to identify and evaluate psychosocial risk factors and to establish a prevention plan design for the psychosocial risk factor identified in the *Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca planta central en la ciudad de Quito* (Tenorio, 2016).

This intervention project was of type and descriptive level of field, it was possible to identify the psychosocial risk factors in the collaborators, using as instrument the ISTAS 21 test, that measured six psychosocial dimensions according to the levels of exposure that were most affecting the health of the Employees.

Based on the identification and evaluation of the psychosocial risks assessed by the ISTAS 21 Test, a preventive plan was designed through preventive workshops for each psychosocial dimension that was most affecting employees in their working environment.

Keywords: Psychosocial risk factors, dimensions, prevention.

Introducción

En el seno de una organización, los factores involucrados en su progreso y mantenimiento, es el contexto de la organización, pues en función de cómo sea ésta se puede incrementar o disminuir. Se ha estimado que un estilo de supervisión y control organizativo inadecuado, el alto grado de estrés organizacional, la escasa seguridad en el empleo etc, construyen un clima organizativo propicio para que se produzcan los factores de riesgo psicosociales, y es muy importante saber identificarlos a estos factores ya mencionados, para que no afecten la salud de los colaboradores de la institución y así se tomen las adecuadas medidas de prevención ante estos riesgos.

Este trabajo abarca una medición y evaluación de factores de riesgos psicosocial del Proyecto (PITPPA) y la elaboración de un diseño de plan de prevención de los factores de riesgos que hayan sido identificados en la institución.

Esta sistematización se la realiza en base a los formatos establecidos por la Universidad Politécnica Salesiana, en su primera parte hace referencia a la estructura de la misma la cual conforma el plan de la sistematización y contiene información como: datos de la institución, eje de la sistematización, objetivos, metodología, procesamiento y análisis de la información, y la segunda y última parte está integrada por la experiencia de la sistematización una reconstrucción razonada, sus actores y las acciones que se desarrollaron para el cumplimiento de la misma.

Informe de sistematización del Proyecto

1. Información del proyecto

a) Tema del proyecto

Sistematización de un Diseño de Plan de Prevención para los Factores de Riesgo Psicosocial identificados en el “Proyecto Nacional De Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca” (MAGAP, 2016). Planta Central en la Ciudad De Quito.

b) Nombre de la institución

Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola (MAGAP, 2016).

Misión

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca es la institución rectora del multisector, para regular, normar, facilitar, controlar, y evaluar la gestión de la producción agrícola, ganadera, acuícola y pesquera del país; promoviendo acciones que permitan el desarrollo rural y propicien el crecimiento sostenible de la producción y productividad del sector impulsando al desarrollo de productores, en particular representados por la agricultura familiar campesina, manteniendo el incentivo a las actividades productivas en general.

Figura 1.
Fuente: (MAGAP, 2017)

Visión

Para el 2020 el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca contará con un modelo de gestión de calidad basado en sistemas de información y comunicación. Que posibiliten la producción de bienes y servicios que garanticen la seguridad alimentaria del país, el crecimiento y desarrollo equitativo, generando valor agregado con rentabilidad económica, equidad social, sostenibilidad ambiental e identidad cultural.

Figura 2.

Fuente: (MAGAP, 2017)

Valores

1. Respeto
2. Cooperación.-
3. Eficiencia.-
4. Responsabilidad
5. Honestidad
6. Lealtad.-

Figura 3.

Fuente: (MAGAP, 2017)

Organigrama funcional

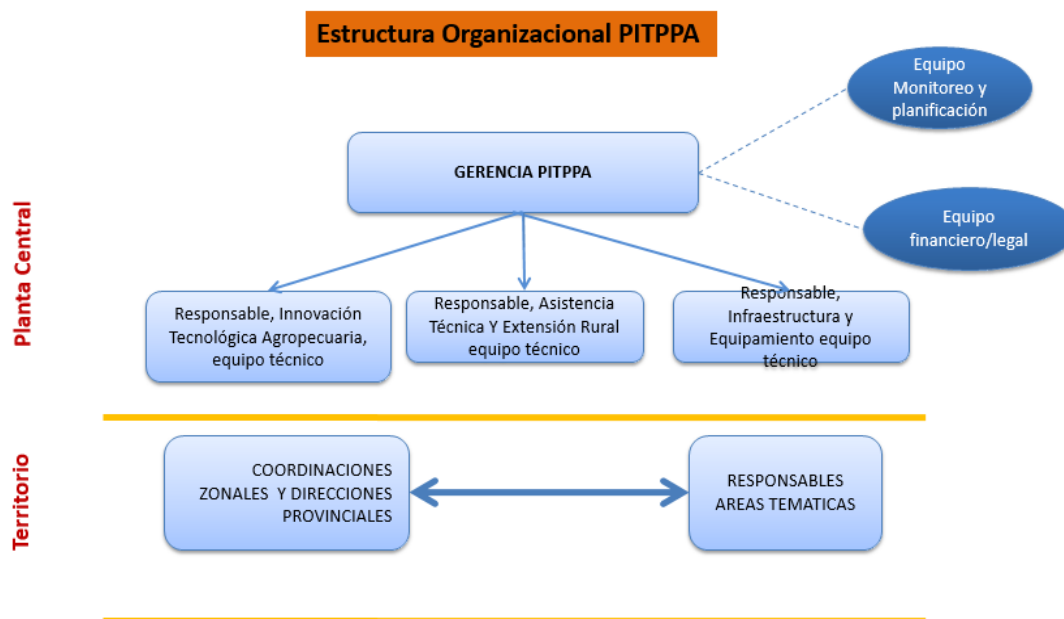


Figura 4. Estructura Organizacional
Fuente: (MAGAP, 2017)

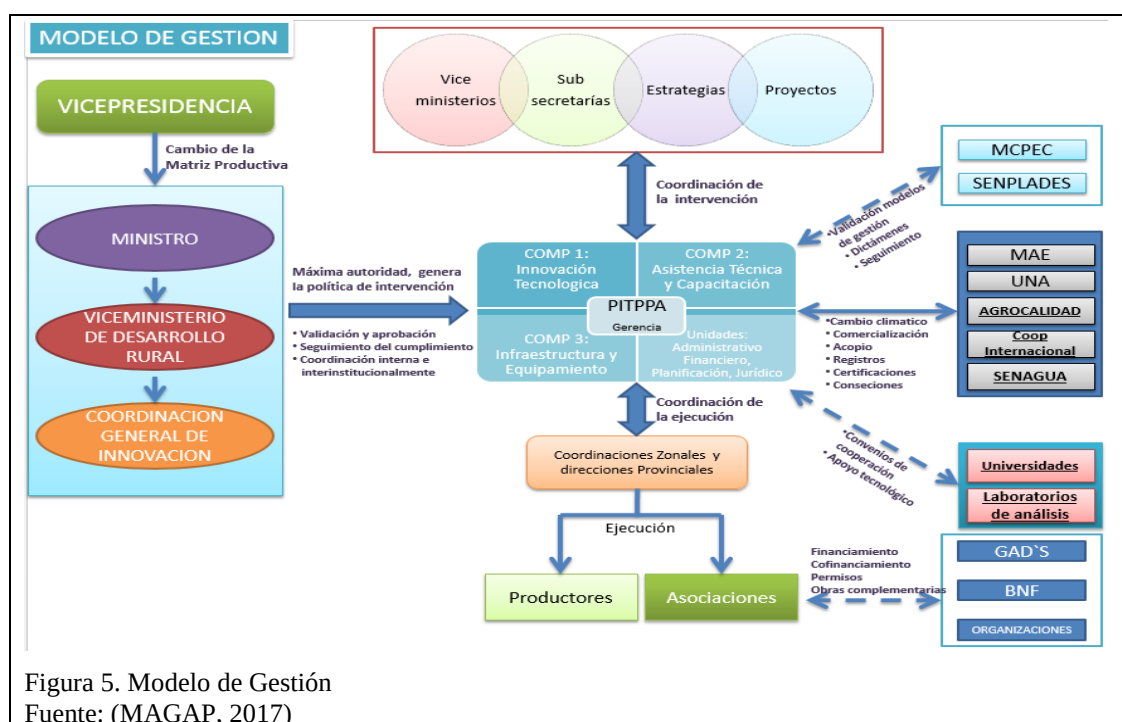
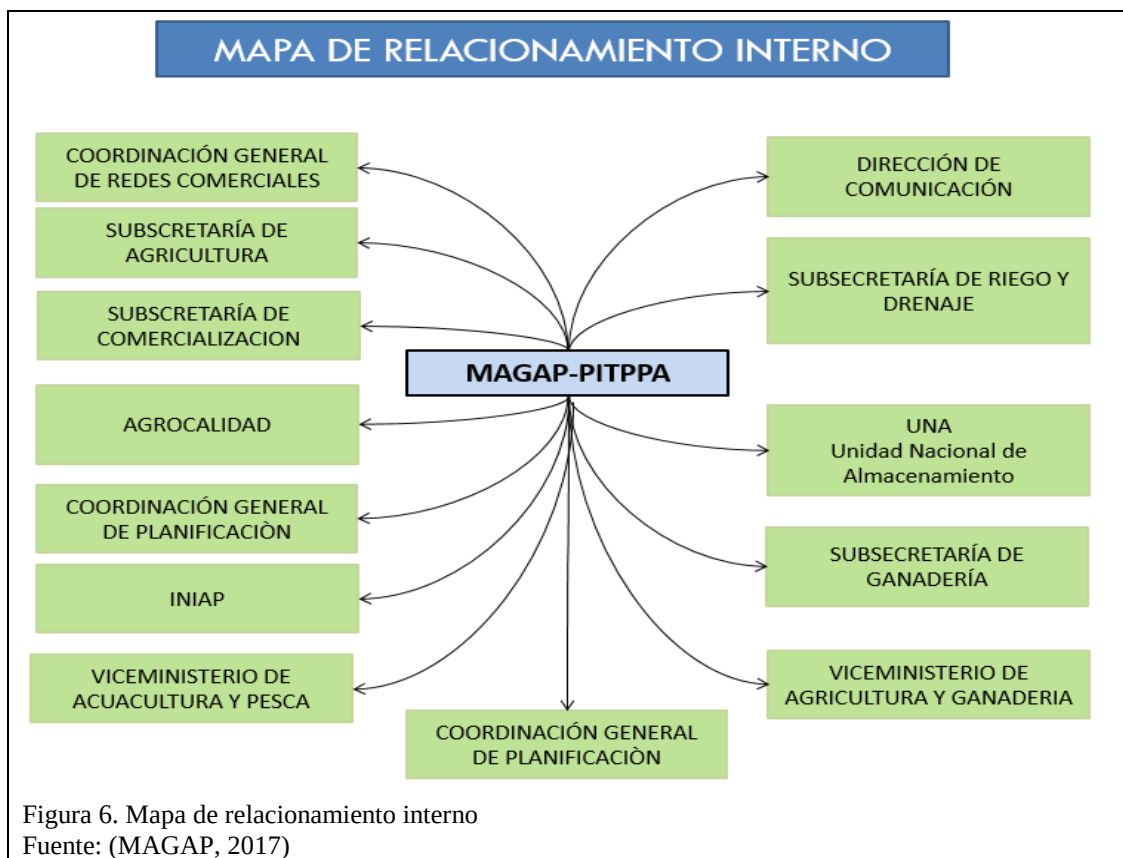


Figura 5. Modelo de Gestión
Fuente: (MAGAP, 2017)



a) Tema que aborda la experiencia

El siguiente trabajo se refiere a las experiencias en la institución, basado en la realización de talleres de medidas preventivas de riesgos psicosociales y aborda el tema de identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgos psicosociales. Se logró evaluar utilizando del test ISTAS 21 los factores de riesgos psicosociales que estaban afectando a los colaboradores, ya que es importante conocer el factor de riesgo psicosocial que afecta tanto en el desempeño de sus labores así como el crecimiento personal y profesional, al proporcionarse la retroalimentación esencial para determinar las características de los trabajadores.

Se escogió el tema de prevención de riesgos psicosociales basándose en un diagnóstico de necesidades realizado en la institución, a través de una encuesta, para determinar que subsistema de talento humano necesitaba ser más fortalecido y se detectó que el área que más fortalecimiento necesitaba esa la de seguridad y salud ocupacional, y así plantear el tema mencionado.

b) Localización

La institución se ubica en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en las Av. Amazonas y Av. Eloy Alfaro Piso 9 edificio (MAGAP).



2. Objetivo de la sistematización

Reconstruir la experiencia sobre el desarrollo de talleres preventivos de los riesgos psicosociales identificados en el personal del proyecto (PITPPA). Y sobre la obtención de criterios para la estructuración de un plan de prevención. A través de un análisis de los datos obtenidos luego de la aplicación de los métodos y técnicas determinadas para este efecto, permitiendo de esta forma valorar el nivel de aprendizaje en el trabajo que se realizó durante las charlas informativas y talleres sobre riesgos psicosociales, visualizando de mejor manera los problemas actuales que tiene el personal en relación a estos factores de riesgos.

3. Eje de la sistematización

El eje es la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosociales y dentro de este aspecto la determinación de los niveles de presencia de las seis dimensiones que evalúa el cuestionario, el mismo que hace referencia a la doble presencia, exigencias psicosociales, apoyo social, estima, e inseguridad, luego haberse aplicado de una encuesta enfocada al área de seguridad y salud ocupacional para determinar

conocimientos relacionados a la misma y el test de riesgos psicosociales ISTAS 21 y así lograr un levantamiento de información y determinar qué tipo de riesgo psicosocial afecta más al personal, y a través de ellos desarrollar charlas y talleres preventivos sobre los mencionados riesgos.

4. Objeto de la sistematización

El objeto de la presente sistematización, son las experiencias de interacción con los actores que intervinieron en el proyecto en las fases de:

- Diseño de cuestionario aplicado al personal
- Identificación de los diferentes tipos de riesgos psicosociales
- Levantamiento de información por medio de encuestas
- Cuestionario ISTAS 21
- Ejecución del plan preventivo en los riesgos psicosociales por medio de charlas y talleres en base a que las seis dimensiones de riesgos psicosociales que mide el test ISTAS 21.

Doble presencia: La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como también por la dificultad para responder a varias demandas cuando se producen de manera simultánea.

Exigencias psicosociales: Este tipo de riesgo se refiere la carga de trabajo en contraste con la cantidad de tiempo que se requiere para realizarlo.

Apoyo social y capacidad de liderazgo: El apoyo social es el conjunto de recursos humanos y materiales con que cuenta un individuo o familia para superar una determinada crisis.

Estima: Cuando una persona estima a otra tiene una valoración positiva de ella.

Inseguridad: Este aspecto de la evaluación describe la presencia de rasgos de duda o titubeo que presenta una persona al realizar una actividad, denotando falta de confianza en sí misma.

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: Un trabajo activo presenta mayor actividad al realizar las tareas, donde te estás moviendo, y es más saludable que uno trabajo sedentario(Instituto de Seguridad Laboral Chile, 2013).

5. Metodología de la sistematización

Para el desarrollo de la sistematización de este trabajo se utilizaron mecanismos de investigación exploratoria, con los cuales se pudo reconstruir la experiencia basándonos en los datos obtenidos.

- Primera encuesta, que contempla aspectos sobre el manejo del área de Talento Humano para enfocarse que subsistema necesita ser más fortalecido.
- Segunda encuesta, que contempla aspectos como el de seguridad y salud ocupacional
- Revisión documental. Temas como son los riesgos psicosociales, evaluación, medición y prevención.

- Observación in situ, que contempla conductas observables como el bajo desempeño laboral, estrés, ausentismo, baja tolerancia.
- Cuestionario ISTAS 21
- Formatos de registro de actividades: Matrices de planificación de talleres de prevención.

6. Preguntas clave

1. ¿Cómo surgió este proyecto?
2. ¿Cuál fue el enfoque de este proyecto y a quiénes fue dirigido?
3. ¿Quiénes fueron beneficiados con este proyecto?

7. Orden y clasificación y de la información

Para llevar una adecuada clasificación y orden en cuanto a los datos informativos y resultados, se consideraran las siguientes herramientas:

Encuesta primera: Áreas de fortalecimiento mediante tabulación, calificación y análisis de resultados para determinar que subsistema de talento humano necesita mayor fortalecimiento.

Encuesta segunda: Áreas de fortalecimiento mediante tabulación, calificación y análisis de resultados para determinar el nivel de conocimiento de los colaboradores en cuanto a la seguridad y salud ocupacional.

Cuestionario ISTAS 21: Áreas de fortalecimiento mediante tabulación, calificación y análisis de resultados para determinar el porcentaje de las seis dimensiones de los factores de riesgos que evalúa el cuestionario.

Elaboración del plan de prevención a través de matrices de planificación de talleres de prevención de las seis dimensiones de riesgos psicosociales.

8. Análisis de la información

El análisis de la información se ejecutó en base a los resultados de las encuestas, cuestionario ISTAS 21 y talleres de prevención.

Tabla 1.

Resultados de la encuesta primera a los colaboradores del Proyecto (PITPPA) que determina que el área a fortalecer es la de seguridad y salud ocupacional

PREGUNTAS	RESPUESTA POSITIVA	RESPUESTA NEGATIVAS
1.- Dentro de su Departamento se establecen estrategias que permitan mejorar el trabajo tanto a nivel operativo y logístico.	70%	30%
2.- La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación	25%	75%
3.- Mantienen un monitoreo y un control permanente del avance de los procesos para garantizar que cumplan con su carga de trabajo de acuerdo a las metas y periodos programados	25%	75%
4.- Cree Usted que se pueda generar cambios o implementar mejoras dentro de las Unidades de Talento Humano. A su criterio ¿Cuál sería?	90%	10%
5.- Generaran, desarrollaran y mantienen condiciones organizacionales que garanticen la satisfacción de los funcionarios y el logro de objetivos individuales, con procesos de bienestar laboral.	15%	85%

Nota: Elaborado por: Paucar P. (2016) Fuente: Encuesta

Tabla 2.

Resultados de la encuesta segunda a los colaboradores del Proyecto (PITPPA) que determina el nivel conocimiento sobre Seguridad Salud Ocupacional

PREGUNTAS	RESPUESTAS NEGATIVAS	RESPUESTAS POSITIVAS	% POSITIVO	% NEGATIVO
1.- ¿Conoce usted el programa de Seguridad y Salud Ocupacional?	44	16	73,33%	26,66%
2.- ¿En caso de algún accidente de trabajo sabe a quién dirigirse?	31	29	51,60%	48,40%
3.- Usted ha participado en programas dirigidos a actividades realizadas por la unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	39	21	65%	45%
4.- Sabe usted el significado de la demarcación y señalización de las rutas de evacuación	16	44	26,66%	73,33%
5.- ¿Las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo son las indicadas?	49	11	81,60%	18,40%
6.- ¿Se ha accidentado en el trabajo en los últimos 12 meses?	56	4	93,33%	6,66%
7.- ¿Cree usted que las condiciones de trabajo son adecuadas para desempeñar sus actividades?	16	44	26,66%	73,33%
8.- ¿En su jornada diaria de trabajo realiza posiciones que le causan malestares como cansancio o dolor?	17	43	28,33%	71,67%
9.- ¿Existen pausas activas en lo que realiza laboralmente?	20	40	33,33%	66,66%
10.- ¿Los requerimientos de sus tareas se cambian constantemente?	36	24	60%	40%

Nota: Elaborado por: Paucar P. (2016) Fuente: Encuesta

Resultados Del Cuestionario ISTAS 21

Tabla 3.
Valores para calificar

APARTADO DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	VERDE	AMARILLO	ROJO
1 Exigencias psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3 Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4 Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5 Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6 Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Nota: Elaborado por: Paucar P. (2016) Fuente: Encuesta

- Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Tabla 4.
Resultados del cuestionario ISTAS 21 a los colaboradores del Proyecto (PITPPA) con sus porcentajes para medir el nivel de exposición psicosocial favorable o desfavorable para la salud y determinar que talleres de prevención se realizaran.

APARTADO 1 Exigencias psicológicas		76.08 %		Rojo (Desfavorable)
APARTADO 2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		67.39 %		Verde (Favorable)
APARTADO 3 Inseguridad		82.60 %		Rojo (Desfavorable)
APARTADO 4 Apoyo social y calidad de liderazgo		43.47 % 39.13%		Amarillo (Intermedio) Verde (Favorable)
APARTADO 5 Doble Presencia		47.82 % 43.47 %		Amarillo (Intermedio) Rojo (Desfavorable)
APARTADO 6 Estima		41.30 % 30.43 %		Rojo (Desfavorable) Amarillo (Intermedio)

Nota: Elaborado por: Paucar P. (2016) Fuente: Encuesta

Breve análisis de cada taller de prevención de las seis dimensiones que evalúa el cuestionario ISTAS 21

Taller No 1. Doble Presencia

Fecha: 23 de Noviembre del 2016.

Lugar: Proyecto PITPPA. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca

Hora: 11:45

Objetivo

Dar a conocer la presencia del factor de riesgo psicosocial haciendo referencia a la dimensión de doble presencia en los colaboradores del proyecto como parte del plan de prevención con sus medidas preventivas correspondientes.

Desarrollo

En la realización del primer taller que hace referencia a la dimensión del factor psicosocial de doble presencia, se pudo determinar que es uno de los riesgos psicosociales que están presentes en el ámbito laboral y que se ha convertido en una problemática real de los colaboradores, esta exposición se la realizó en base a los resultados obtenidos mediante la aplicación del test ISTAS 21, en el taller se dio a conocer los resultados y la problemática de cómo afecta este factor así como las medidas de prevención sugeridas.

Moderador: Paul Paucar

Se describe el procedimiento del taller (ver Anexo 1).

Taller No 2. Exigencias Psicológicas

Fecha: 23 de Noviembre del 2016.

Lugar: Proyecto PITPPA. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca

Hora: 15:45

Objetivo

Dar a conocer la presencia del factor de riesgo psicosocial haciendo referencia a la dimensión de Exigencias Psicológicas en los colaboradores del proyecto como parte del plan de prevención con sus medidas preventivas correspondientes.

Desarrollo

En la realización de este taller sobre las exigencias psicológicas, se pudo determinar cómo influye este factor psicosocial denominado exigencias del trabajo, para lo cual en el taller identificamos los diferentes tipos de exigencias en relación al entorno laboral que se realiza en las tareas habituales y en especial en el mando de las tareas y actividades delegadas a los empleados o personal. En este taller se identificó que existe mucha presión o carga en la distribución de actividades hacia ciertos colaboradores a la vez se sugirió las diferentes medidas preventivas para que reduzca el impacto de este factor psicosocial

Se describe el procedimiento del taller (ver Anexo 2.)

Taller No 3.

Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Fecha: 24 de Noviembre del 2016.

Lugar: Proyecto PITPPA. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca

Hora: 11:45

Objetivo

Dar a conocer la presencia del factor de riesgo psicosocial haciendo referencia a la dimensión de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo en los colaboradores del proyecto como parte del plan de prevención con sus medidas preventivas correspondientes.

Desarrollo

En la realización de este taller sobre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo se pudo determinar que es importante el apoyo social y el liderazgo en las acciones de trabajo en el proyecto PITPPA (Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola) por medio de la motivación y charla se determinó que el trabajador que es apoyado y reconocido en su trabajo, tiene la capacidad de rendir de mejor forma en sus tareas habituales y en especial a tener un control de las actividades que requieren del máximo esfuerzo psicológico.

Se describe el procedimiento del taller (ver Anexo 3).

Taller No 4

Estima

Fecha: 24 de Noviembre del 2016.

Lugar: Proyecto PITPPA. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca

Hora: 15:45

Objetivo

Dar a conocer la presencia del factor de riesgo psicosocial haciendo referencia a la dimensión de Estima en los colaboradores del proyecto como parte del plan de prevención con sus medidas preventivas correspondientes.

Desarrollo

Mediante este taller se pudo determinar que los aspectos de estima y autoestima son muy importantes en la motivación del personal, ya que contribuyen a mantener la moral alta de los trabajadores, así como favorece un clima laboral adecuado, aspecto que debe afianzar la importancia que tiene el trabajador para la institución o empresa, este aspecto genere empoderamiento y compromiso del colaborador, incrementando la identificación con la Institución y mejorando su rendimiento.

Se describe el procedimiento del taller (ver Anexo 4).

Taller no 5.

Inseguridad

Fecha: 25 de Noviembre del 2016.

Lugar: Proyecto PITPPA. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

Hora: 11:45.

Objetivo

Dar a conocer la presencia del factor de riesgo psicosocial haciendo referencia a la dimensión de Inseguridad en los colaboradores del proyecto como parte del plan de prevención con sus medidas preventivas correspondientes.

Desarrollo

En el taller fue importante mencionar temáticas relacionadas con esta dimensión como la inseguridad y la timidez en el entorno laboral, por medio del taller se pudo conocer las experiencias y vivencias de los trabajadores, en donde los asistentes manifestaron sus inquietudes, el cual nos dio como resultado que es importante dar la mayor seguridad es decir la estabilidad laboral, ya que esto permite que el trabajador sienta confianza de contar con su empleo y a la vez le de poder de mantener la estabilidad en su hogar, en su entorno laboral si como en los demás aspectos de su vida. Y también generar seguridad a los colaboradores en el desarrollo de las actividades y a la vez desarrollar mayor eficiencia y eficacia en sus tareas y actividades encomendadas.

Se describe el procedimiento del taller (ver Anexo 5).

Taller No 6.

Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo

Fecha: 25 de Noviembre del 2016.

Lugar: Proyecto PITPPA. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

Hora: 15:45.

Objetivo

Dar a conocer la presencia del factor de riesgo psicosocial haciendo referencia a la dimensión de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo en los colaboradores del proyecto como parte del plan de prevención con sus medidas preventivas correspondientes.

Desarrollo

En la realización del taller, se pudo conocer de mejor manera la exigencia que se tiene que dar al empleado, además este indicador nos permitió poder determinar que existe una gran problemática en los colaboradores, los asistentes manifestaron que es importante el trabajo activo, se necesita que se trabaje de una manera más organizada en el ámbito grupal, un riguroso control sobre el trabajo y así ejercer un determinado poder de decisión sobre nuestros tiempos de trabajo y de descanso, así como también nos va ayudar a establecer un margen de decisión, de autonomía en referencia a las condiciones de trabajo.

Se describe el procedimiento del taller (ver Anexo 6).

Segunda parte

1. Justificación

El proyecto nace con la necesidad de identificar los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el personal del Ministerio de Agricultura, en el proyecto PITPPA, y se enfoca en la importancia de identificar los factores de riesgos psicosociales existentes tales como: Doble presencia, exigencias psicológicas , autoestima, inseguridad ,apoyo social y liderazgo que son factores que se presentan con frecuencia en el entorno laboral, para lo cual pretende diseñar un estudio de riesgos psicosociales con el fin de tener planes de prevención los cuales permitirán el desarrollo personal e institucional para mejorar la eficiencia en el trabajo

La gestión de los recursos humanos en las últimas décadas ha evolucionado de forma amplia, parte de esta evolución constituye la mayor preocupación por el bienestar de los trabajadores sobre todo en aspectos de riesgos psicosociales y el análisis de su presencia en el entorno laboral. Siendo muy importante poder identificarlos y de alguna forma cuantificarlos puesto que lo que no se mide no se puede mejorar, el control de estos riesgos en el ámbito laboral permite contar con personal más eficiente y competitivo en la institución (Sauter & Lawrence, 2006).

El identificar los riesgos psicosociales permitió trabajar de forma sistémica con todo el personal. Por lo que es de suma importancia que la institución cuente con las medidas de prevención adecuadas, para que no afecten en su entorno personal ya que puede perturbar de igual forma en el comportamiento grupal y organizacional.

El presente plan de prevención de riesgos psicosociales permitió establecer, como la presencia de dichos riesgos están afectando a los trabajadores de la institución. Con

el fin de saber cuándo un empleado se encuentra afectado por este tipo de riesgo psicosocial que puede influir en su desempeño y en su estabilidad emocional personal, pero también productividad y estabilidad del equipo de trabajo.

2. Caracterización de los beneficiarios

Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola



Tiene objetivo promover la reactivación del agro, a través de la optimización de procesos de asistencia técnica y extensionismo, complementando con dotación de tecnología innovadora, infraestructura y equipamiento tecnológico de punta a fin de mejorar las capacidades productivas tradicionales de los pequeños y medianos productores del sector agropecuario, propendiendo que la población beneficiaria mejore su calidad de vida.

El proyecto está orientado a elevar la productividad nacional en los rubros banano, arroz, plátano, papa, maíz duro, trigo, cebada, soya, maíz suave choclo, frutales, café, cacao, hortalizas entre otras, en predios de pequeños y medianos productores, así como a recuperar los sistemas integrales o encadenamientos internos; es decir, la relación entre la producción agrícola y la pecuaria en el manejo y reciclaje de desechos.

Se ejecuta a las 24 provincias del Ecuador. Los beneficiarios son pequeños productores; es decir, los que poseen de 0 a 10 hectáreas.

Además, busca desarrollar procesos de innovación tecnológica que permitan mejorar los rendimientos agro productivos; implementar un sistema de asistencia técnica y extensión rural participativa, que desarrolle las capacidades agroproductivas y el tejido social de los pequeños y medianos productores.

También, dotar de infraestructura y equipamiento productivo para el mejoramiento de la competitividad sistémica de los productores; así como fortalecer la producción rural y la agricultura familiar campesina, de pequeños y medianos productores, mediante la innovación tecnológica que contribuya a la inclusión de los campesinos al sistema productivo, promoviendo el uso apropiado del suelo y prácticas agronómicas eficientes.

Figura 9. Proyecto
Fuente: (MAGAP, Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, 2016)

Los principales beneficiarios de la ejecución del presente proyecto, son las personas que colaboran en cada una de las áreas de trabajo, quienes mostraron una reacción positiva a la propuesta, principalmente por que sintieron que contaron con información concreta y objetiva sobre su entorno de trabajo, la misma que les sirve para la toma de decisiones más adecuadas, otro aspecto importante es la generación de un criterio de mejoramiento en base a los datos recibidos como retroalimentación en la cual se identificó las fortalezas y las debilidades, aspectos importantes dentro de la gestión de talento humano ya que facilita las bases para la planificación de la movilidad y plan de carrera.

Este proyecto beneficiara a todos los colaboradores de la institución distribuidos de la siguiente manera:

Servidores Públicos de sexo masculino: 21

Servidores Públicos de sexo femenino: 25

Total de Servidores Públicos: 46

Así como también a los beneficiarios externos, haciendo referencia al sector rural ya que tendrá una mejora en la calidad del servicio. (Ver Anexo 7).

3. Interpretación

El desarrollo de este proyecto de intervención facilitó el aprendizaje desde la teoría hacia la práctica, se identificó la importancia de conocer cómo afectan los riesgos psicosociales en el entorno laboral y social de los colaboradores, el interés por parte de los directivos fue pieza clave para el desarrollo de este proyecto, ya que a través de ellos se pudo involucrar a todo el personal de la institución logrando un verdadero compromiso para llevar adelante un adecuado proceso.

Durante el proceso de desarrollo del proyecto existieron factores que interfirieron con el mismo, como por ejemplo el tiempo para la realización de los talleres grupales, por lo que fue de mucha ayuda generar un cronograma de actividades para así llevar un adecuado control y alcanzar los objetivos y resultados planteados

Para interpretar los resultados se efectuó una tabulación y análisis de encuestas y del cuestionario ISTAS 21.

La primera encuesta se la realizó para determinar que unidad y subsistema de talento humano necesita potencializarse, por lo que nos dio como resultado el de seguridad y salud ocupacional con un 65% de encuestados que concuerdan con este subsistema mencionado, el 15% optó por la unidad de desarrollo organizacional, y el 10 % por la unidad de evaluación de desempeño, ya que lo realizan de una manera muy subjetiva, destacando la unidad de seguridad y salud ocupacional donde se observa mayores falencias en sus procesos o por la falta de implementación de ellos, evidenciando que no desarrollan planes o estrategias para asegurar un buen ambiente laboral seguro y estable, tampoco se han propuesto programas de salud ocupacional, en base a esta encuesta se plantea la identificación de los riesgos psicosociales y el diseño de plan de prevención.

En la segunda encuesta que se aplicó a los colaboradores se hizo un análisis de cada pregunta y se pudo determinar que los colaboradores no conocen de un programa de seguridad y salud ocupacional por lo que es necesario instruir a los trabajadores sobre métodos y técnicas relacionadas a S.S.O. y así adoptar medidas preventivas para evitar que afecten la salud de los colaboradores.

En la aplicación del cuestionario ISTAS 21, expongo los porcentajes para interpretar el nivel de exposición favorable o desfavorable para la salud y así desarrollar los talleres de prevención en base a las seis dimensiones que evalúa el cuestionario.

Tabla 5.
Interpretación del Test ISTAS 21

APARTADO 1 Exigencias psicológicas		76.08 %		Rojo (Desfavorable)
APARTADO 2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		67.39 %		Verde (Favorable)
APARTADO 3 Inseguridad		82.60 %		Rojo (Desfavorable)
APARTADO 4 Apoyo social y calidad de liderazgo		43.47 % 39.13%		Amarillo (Intermedio) Verde (Favorable)
APARTADO 5 Doble Presencia		47.82 % 43.47 %		Amarillo (Intermedio) Rojo (Desfavorable)
APARTADO 6 Estima		41.30 % 30.43 %		Rojo (Desfavorable) Amarillo (Intermedio)

Nota: Elaborado por: Paucar P. (2016) Fuente: Encuesta

4. Principales logros del aprendizaje

A través de esta experiencia se pudo identificar la forma de poner en práctica los conocimientos adquiridos para el desarrollo de proyectos enfocados al talento humano. Al seguir un proceso adecuado estableciendo formas de planificación previa a su ejecución, que brinden resultados a fines con los objetivos planteados, y generar efectos para mejorar el ámbito laboral y obtener mejores resultados como organización, enfocadas al tiempo, el manejo de conflictos y establecer mecanismos contra la resistencia al cambio entre otros.

Se identificó que el subsistema de talento humano de seguridad y salud ocupacional necesitaba mayor apoyo en su gestión.

Se evaluó el nivel de conocimiento en cuanto a la seguridad y salud ocupacional en los colaboradores.

Se logró identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en los colaboradores.

Se alcanzó una concientización sobre las causas y consecuencias que afectan los riesgos psicosociales.

Se identificaron que las seis dimensiones de riesgos psicosociales que evalúa el cuestionario ISTAS 21 presentan un nivel de exposición desfavorable ubicándolo en porcentajes para la realización del diseño del plan de prevención a través de talleres

Se realizó el diseño del plan de prevención en base a 6 talleres enfocados a las seis dimensiones de riesgos psicosociales que evalúa el cuestionario ISTAS 21segun los resultados del cuestionario (seis talleres), taller de: Exigencias Psicológicas, taller Trabajo activo y posibilidad de desarrollo, taller Inseguridad, taller Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Taller Doble presencia y taller Estima.

Conclusiones y recomendaciones

El proceso de sistematización de la experiencia es muy importante dentro de cualquier trabajo de investigación, pues permite realizar una reflexión sobre el trabajo ejecutado, considerando los aciertos, errores, facilidades y obstáculos que se presentaron lo que nos proporciona una visión exacta del desarrollo del proyecto y de nuestra participación e interacción con los beneficiarios.

Por medio de la aplicación de la encuesta para el diagnóstico de riesgos psicosociales ISTAS 21, se logró generar los criterios de actuación, para la implementación de un plan de preventivo, a través de talleres de prevención de riesgos correspondientes a las dimensiones que evalúa el test.

Luego de la ejecución de los talleres, el nivel de aprendizaje para la parte investigadora es alta, pues la experiencia permitió conocer la aplicación de la herramienta ISTAS 21, las dimensiones psicosociales que evalúa, así como las reacciones, opiniones y criterios de los beneficiarios, fue un aspecto importante para el enriquecimiento de la experiencia práctica, ya que culminó con el establecimiento de compromisos personales e institucionales para la mejora de los aspectos tratados.

La herramienta de evaluación de riesgos psicosociales aplicada, permitió establecer los aspectos problemáticos de mayor presencia en el personal del proyecto PITPPA y que aparentemente estaban afectando en mayor proporción a los colaboradores, los cuales corresponden a las dimensiones de doble presencia, exigencias psicológicas y autoestima. Aspectos que fueron la base para el diseño de los talleres que a su vez integraron el plan de prevención.

Recomendaciones

En el desarrollo del proyecto una vez aplicado el test e identificadas las dimensiones de riesgos psicosociales que están afectando a los colaboradores se puede recomendar los siguientes aspectos:

Realizar una medición periódica de este tipo de riesgos, pues de este diagnóstico se genera el plan de prevención mediante talleres focalizados en las diferentes dimensiones de riesgos psicosociales evaluadas mediante el test ISTAS 21.

Desarrollar un plan de prevención de riesgos psicosociales que contemple actividades anuales, principalmente a través de talleres de prevención, para lo cual será importante contar como herramienta clave como un diccionario de riesgos psicosociales, ya que en él se describen cada uno de ellos lo que ayuda a una mejor comprensión.

A fin de minimizar los efectos de la dimensión psicosocial de doble presencia, que se presenta cuanto las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, así como forman parte de la fuerza laboral, se deberá estructurar planes de atenuación ya que esta situación, afecta la estabilidad psicológica de las personas debido a que efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres por lo se debe integrar prácticas de conciliación trabajo- familia, es decir un sistema de gestión, posibilitando un horario flexible de la jornada laboral permitiendo a los trabajadores un mayor control sobre su vida profesional y sobre sus responsabilidades personales y familiares .

En cuanto a la dimensión de exigencias psicosociales se recomienda facilitar la ejecución de las tareas a realizar, evitando una demanda excesiva de trabajo,

estableciendo los objetivos claros, adecuando el volumen de trabajo en base a indicadores de cantidad y calidad.

En cuanto a la dimensión del trabajo activo y desarrollo de habilidades, que constituyen aspectos positivos del trabajo, conceptualmente compatibles con la dimensión de control del modelo demanda - control. Se debe generar estabilidad laboral, el trabajador cuando no tiene suficientes claridad en el rol que ejecuta o los límites que tiene para desempeñar su labor no son adecuados, se genera inestabilidad ya que las tareas no se han fijado de manera correcta, hay falta de precisión en información, en cuanto a las metas de la organización y la interacción en general.

De esta forma se consigue una mejora significativa en la calidad de vida del individuo y su repercusión positiva en el resto de áreas de actividad, incluyendo el ámbito laboral. Estas medidas de prevención pueden reducir el impacto que generan los factores de riesgos psicosocial en los trabajadores permitiendo que no se agrave y afecten la salud de los colaboradores.

Referencias

- Castillo Palacios , F. W. (04 de Noviembre de 2010). *Importancia de la gestion del talento humano*. Obtenido de blog pucp: <http://blog.pucp.edu.pe>
- Chiavenato, I. (2002). Salud Ocupacional. En I. Chiavenato, *Gestion del Talento Humano* (págs. 390-391). Bogota; Colombia: McGra-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Salud Ocupacional. Gestion del Talento Humano*. Bogota: McGra-Hill.
- Confederacion de Empresarios de Malaga. (2013). *Guia de Prevencion de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Malaga: Grupo Servicio de Prevencion Ajeno.
- MAGAP. (2016). *Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca*. Obtenido de Proyecto Nacional de Innovación Tecnológica Participativa y Productividad Agrícola (PITPPA): <http://www.agricultura.gob.ec/proyecto-nacional-de-innovacion-tecnologica-participativa-y-productividad-agricola-pitppa/>
- MAGAP. (14 de Enero de 2017). *Valores / Misión / Visión*. Obtenido de Ministerio de Agricultura y Ganaderia,Acuacultura y Pesca: <http://www.agricultura.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Ministerio del trabajo. (2014). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo: • <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de->

los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf

Moncada, S. (2002). *Manual para la evaluacion de riesgos psicosociales en el trabajo*. Moncada: Kristensen.

Regalado, L. (2001). La Encuesta. En L. Regalado, *Metodologia de la Investigacion* (pág. 259). Quito: Abya-Yala.

Regalado, L. (2001). La Entrevista. En L. REGALADO, *Metodologia de la Investigacion* (págs. 245-247). Quito: Abya-Yala.

Regalado, L. (2001). LA ENTREVISTA. En L. REGALADO, *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (pág. 244). Quito: Abya-Yala.

Sauter, S., & Lawrence, R. (2006). *Factores Psicosociales de organizacion*.
Obtenido de Enciclopedia de Seguridad y Salud en el trabajo:
<http://www.insht.es>

Union General de Trabajadores. (2014). *Union General de Trabajadores*. Obtenido de Especialistas en seguridad y salud en el trabajo:
http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/sector1/sector1a.htm

Moncada, S. (2002). *Manual para la evaluacion de riesgos psicosociales en el trabajo*. Moncada: Kristensen

Anexos

Anexo 1. Taller No 1. Doble presencia

Fecha. 23 de noviembre del 2016

	Objetivo	ACTIVIDADES	Técnica a utilizar	Materiales/ Recursos	Duración	Observaciones
Bienvenida	Iniciar el taller, dando la bienvenida a los trabajadores y dando a conocer cada uno de los puntos a tratar.	- Saludo y bienvenida - Proyección de las actividades del taller.	Exposición	- Infocus - Laptop - Banners		Es importante formular las normas del taller
Dinámica inicial (rompe hielo)	El objetivo de la dinámica es despertar en las personas su aspecto físico y motriz, mediante varias formas de aprender jugando.	Carta de deseos: La persona con baja autoestima debe escribir una carta pidiendo algunos cambios sobre su propia forma de ser. Es recomendable que se empiece por pequeñas cosas que puedan cambiar, de este modo, al percibir su mejora aumentará su autoestima. En cambio, si empiezan por tratar de cumplir grandes metas y no lo consiguen, puede ser peor.	Dinámica rompe hielo	- Esfero - Cuaderno		Darnos cuenta si podemos confiar en otras personas para que nos ayuden a guiar nuestro camino.
Presentación del objetivo y tema del taller.	Dar a conocer a los trabajadores acerca de la capacitación que se va a llevar a cabo.	Dar a conocer el tema y el objetivo general del taller, el cual será proyectado.	Exposición (Breve explicación sobre el taller).	- Infocus - Laptop - Pizarrón - Marcador de pizarrón		
Presentación del cronograma del taller	Establecer las actividades que se llevarán a cabo en el transcurso del taller, con el fin de que el	- Se proyectará la matriz del cronograma de actividades. - Se procederá a explicar cada una de las actividades por realizar	Exposición.	- Infocus - Laptop		

	personal tenga conocimiento del tema que se tratará y del tiempo que se empleará.					
Conceptualización y marco teórico sobre la Doble Presencia en el Trabajo	TALLER 1. Autoestima	Se abordarán los siguientes temas y actividades: Concepto de autoestima Clasificación del Autoestima Autoestima positiva Autoestima baja Agrupación de estima Características Como mejorar el autoestima Como fortalecer el autoestima Ventajas y desventajas	• Exposición (Marco teórico). • Interacción grupal	• Infocus • Laptop • Diapositivas (marco teórico) • Pizarrón • Marcador de pizarrón. • Banners		
Break	Dar un receso para que los participantes del taller se relajen y se despejen, a la vez se servirá un refrigerio.	Descanso y entrega de refrigerios al personal que forma parte del taller.		• 46 • sandwiches con cola		
MEDIR NIVEL DE CONOCIMIENTO	Conocer el nivel de aprendizaje de los participantes con respecto al taller dado	Cruce de preguntas relacionadas al taller.	• Cruce de preguntas.	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcadores de pizarrón		
FINALIZACIÓN DEL TALLER	Agradecer y finalizar con las actividades del mismo.	Entregar folletos de los temas que se dieron a conocer en el taller y se agradecerá por la asistencia y participación del mismo.				

Anexo 2. Taller No 2. Exigencias psicológicas

Fecha. 23 de noviembre del 2016

Hora: 15h45

	Objetivo	ACTIVIDADES	Técnica a utilizar	Materiales/ Recursos	Duración	Observaciones
Bienvenida	Iniciar el taller, dando la bienvenida a los trabajadores y dando a conocer cada uno de los puntos a tratar.	3. Saludo y bienvenida 4. Proyección de las actividades del taller.	• Exposición	• Infocus • Laptop • Banners		Es importante formular las normas del taller
Dinámica inicial (rompe hielo)	El objetivo de la dinámica es generar confianza a todas las personas del grupo.	(El perro y el gato) La dinámica consiste en que las personas se colocan formando un círculo, el animador tendrá dos objetos pasa uno de los objetos a la persona colocada a su derecha, y dirá: “Esto es un perro “, y este le dirá: “¿un qué?” Y el animador le responde “un perro”, y luego se lo pasa al siguiente diciendo lo mismo, pero ahora, cuando el tercero le pregunte ¿un qué?, el segundo se lo preguntara al animador y cuando este le dé la respuesta “un perro” este se la dirá al tercero, y así sucesivamente. Por el otro sentido del círculo, lo haremos igual, pero diciendo “Esto es un gato”, y pasando el otro objeto. La pregunta la pueden hacer mostrando un estado de ánimo alegre, enojado, triste, etc. Eso dependerá de cada participante.	Dinámica rompe hielo	• 2 marcadores		Esta dinámica sirve para crear distensión y evitar el ambiente tenso en el grupo.

Presentación del objetivo y tema del taller.	Dar a conocer a los trabajadores acerca de la capacitación que se va a llevar a cabo.	Dar a conocer el tema y el objetivo general del taller, el cual será proyectado.	• Exposición (Breve explicación sobre el taller).	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcador de pizarrón		
Presentación del cronograma del taller	Establecer las actividades que se llevarán a cabo en el transcurso del taller, con el fin de que el personal tenga conocimiento del tema que se tratará y del tiempo que se empleará.	3. Se proyectará la matriz del cronograma de actividades. 4. Se procederá a explicar cada una de las actividades por realizar	Exposición.	• Infocus • Laptop		
Conceptualización y marco teórico sobre las Exigencias Psicosociales	Esclarecer y ampliar conocimientos en relación al Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo que los trabajadores y trabajadoras obtengan más información del tema a tratar	Se abordarán los siguientes temas y actividades: 1. Definición de la Dimensión Psicosocial. 2. Clasificación de los grupos de Riesgos Psicosociales 3. Definición de las Exigencias Psicológicas. 3.1. Exigencias Cuantitativas. 3.2. Exigencias Cognitivas. 3.3. Exigencias Sensoriales. 3.4. Exigencias Emocionales. 3.5. Exigencias de esconder emociones. 4. Ventajas y Desventajas de las Exigencias Psicológicas. Exceso de exigencias psicológicas falta de influencia y de desarrollo falta de apoyo y de calidad de liderazgo escasas compensaciones 5. Conclusión 6. Video	• Exposición (Marco teórico). • Interacción grupal	• Infocus • Laptop • Diapositivas (marco teórico) • Pizarrón • Marcador de pizarrón. • Banners		

Break	Dar un receso para que los participantes del taller se relajen y se despejen, a la vez se servirá un refrigerio.	Descanso y entrega de refrigerios al personal que forma parte del taller.		• 46 sandwiches con cola	De 11:30 a 11:45	
MEDIR NIVEL DE CONOCIMIENTO	Conocer el nivel de aprendizaje de los participantes con respecto al taller dado	Cruce de preguntas relacionadas al taller.	• Cruce de preguntas.	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcadores de pizarrón		
FINALIZACIÓN DEL TALLER	Agradecer y finalizar con las actividades del mismo.	Entregar folletos de los temas que se dieron a conocer en el taller y se agradecerá por la asistencia y participación, se dará por terminado el taller.			De 11:55 a 12:00	

Anexo 3. Apoyo social y calidad de liderazgo

Fecha. 24 de Noviembre del 2016

Hora: 11h45

	Objetivo	ACTIVIDADES	Técnica a utilizar	Materiales/ Recursos	Duración	Observaciones
Bienvenida	Iniciar el taller, dando la bienvenida a los trabajadores y dando a conocer cada uno de los puntos a tratar.	5. Saludo y bienvenida 6. Proyección de las actividades del taller.	• Exposición	• Infocus • Laptop • Banners		Es importante formular las normas del taller
Dinámica inicial (rompe hielo)	El objetivo de esta dinámica es integrar y divertir al grupo	1. El animador pide que se retire un voluntario del círculo que han formado los jugadores. 2. En ausencia de este explica que durante el juego todos deben permanecer en silencio y que uno de ellos " tendrá carga eléctrica". 3. Cuando el voluntario coloque su mano sobre la cabeza de quien tenga la carga eléctrica todos deberán gritar y hacer gestos. 4. Se llama al voluntario y el animador le explica: " Uno de los presentes tiene carga eléctrica: Concéntrese y vaya tocando la cabeza de cada uno para descubrir quién tiene la carga eléctrica. Cuando lo descubra, avise".	Dinámica rompe hielo	• Cuerpo		Darnos cuenta si podemos confiar en otras personas para que nos ayuden a guiar nuestro camino.
Presentación del objetivo y tema del	Dar a conocer a los trabajadores acerca de la capacitación que se	Dar a conocer el tema y el objetivo general del taller, el cual	• Exposición (Breve	• Infocus • Laptop		

taller.	va a llevar acabo.	será proyectado.	explicación sobre el taller).	• Pizarrón • Marcador de pizarrón		
Presentación del cronograma del taller	Establecer las actividades que se llevarán a cabo en el transcurso del taller, con el fin de que el personal tenga conocimiento del tema que se tratará y del tiempo que se empleará.	5. Se proyectará la matriz del cronograma de actividades. 6. Se procederá a explicar cada una de las actividades por realizar	Exposición.	• Infocus • Laptop		
Conceptualización y marco teórico sobre la importancia del taller	APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS APOYO SOCIAL DE SUPERIORES De los trabajadores y trabajadoras para que obtengan más información del tema a tratar	Se abordarán los siguientes temas y actividades: Liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad del rol Conflicto de rol Ventajas y desventajas 7. Conclusión 8. Video	• Exposición (Marco teórico). • Interacción grupal	• Infocus • Laptop • Diapositivas (marco teórico) • Pizarrón • Marcador de pizarrón. • Banners		
Break	Dar un receso para que los participantes del taller se relajen y se despejen, a la vez se servirá un refrigerio.	Descanso y entrega de refrigerios al personal que forma parte del taller.		• 46 • sandwiches con cola		
MEDIR NIVEL DE CONOCIMIENTO	Conocer el nivel de aprendizaje de los participantes con respecto al taller dado	Cruce de preguntas relacionadas al taller.	• Cruce de preguntas.	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcadores de pizarrón		
FINALIZACIÓN DEL TALLER	Agradecer y finalizar con las actividades del mismo.	Entregar folletos de los temas que se dieron a conocer en el taller y se agradecerá por la asistencia y participación, se dará por culminado				

Anexo 4. Estima

Fecha. 24 de Noviembre del 2016

Hora: 15h45

	Objetivo	ACTIVIDADES	Técnica a utilizar	Materiales/ Recursos	Duración	Observaciones
Bienvenida	Iniciar el taller, dando la bienvenida a los trabajadores y dando a conocer cada uno de los puntos a tratar.	7. Saludo y bienvenida 8. Proyección de las actividades del taller.	• Exposición	• Infocus • Laptop • Banners		Es importante formular las normas del taller
Dinámica inicial (rompe hielo)	El objetivo de la dinámica es despertar en las personas su aspecto físico y motriz, mediante varias formas de aprender jugando.	Carta de deseos: La persona con baja autoestima debe escribir una carta pidiendo algunos cambios sobre su propia forma de ser. Es recomendable que se empiece por pequeñas cosas que puedan cambiar, de este modo, al percibir su mejora aumentará su autoestima. En cambio, si empiezan por tratar de cumplir grandes metas y no lo consiguen, puede ser peor.	Dinámica rompe hielo	• Esfero • Cuaderno		Darnos cuenta si podemos confiar en otras personas para que nos ayuden a guiar nuestro camino.
Presentación del objetivo y tema del taller.	Dar a conocer a los trabajadores acerca de la capacitación que se va a llevar a cabo.	Dar a conocer el tema y el objetivo general del taller, el cual será proyectado.	• Exposición (Breve explicación sobre el taller).	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcador de pizarrón		

Presentación del cronograma del taller	Establecer las actividades que se llevarán a cabo en el transcurso del taller, con el fin de que el personal tenga conocimiento del tema que se tratará y del tiempo que se empleará.	7. Se proyectará la matriz del cronograma de actividades. 8. Se procederá a explicar cada una de las actividades por realizar	Exposición.	• Infocus • Laptop		
Conceptualización y marco teórico sobre la Doble Presencia en el Trabajo	TALLER 1. Autoestima	Se abordarán los siguientes temas y actividades: Concepto de autoestima Clasificación del Autoestima Autoestima positiva Autoestima baja Agrupación de estima Características Como mejorar el autoestima Como fortalecer el autoestima Ventajas y desventajas	• Exposición (Marco teórico). • Interacción grupal	• Infocus • Laptop • Diapositivas (marco teórico) • Pizarrón • Marcador de pizarrón. • Banners		
Break	Dar un receso para que los participantes del taller se relajen y se despejen, a la vez se servirá un refrigerio.	Descanso y entrega de refrigerios al personal que forma parte del taller.		• 46 • sandwiches con cola		
MEDIR NIVEL DE CONOCIMIENTO	Conocer el nivel de aprendizaje de los participantes con respecto al taller dado	Cruce de preguntas relacionadas al taller.	• Cruce de preguntas.	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcadores de pizarrón		
FINALIZACIÓN DEL TALLER	Agradecer y finalizar con las actividades del mismo.	Entregar folletos de los temas que se dieron a conocer en el taller y se agradecerá por la asistencia y participación, se dará por terminado el taller.				

Anexo 5. Inseguridad

Fecha: 25 de Noviembre del 2016

Hora: 11h45

	Objetivo	ACTIVIDADES	Técnica a utilizar	Materiales/ Recursos	Duración	Observaciones
Bienvenida	Iniciar el taller, dando la bienvenida a los trabajadores y dando a conocer cada uno de los puntos a tratar.	9. Saludo y bienvenida 10. Proyección de las actividades del taller.	• Exposición	• Infocus • Laptop • Banners		Es importante formular las normas del taller
Dinámica inicial (rompe hielo)	El objetivo de esta dinámica es lograr que los miembros de una reunión graben los nombres de sus compañeros y logren, memorizar rostros y actitudes divertidas de los participantes.	(Memorizar nombres) Se forma un círculo con los participantes, todos ellos sentados. El jugador que está a la cabeza comienza diciendo su nombre y llamando a otro jugador, ejemplo: "Pedro llama a María", María responde "María llama a Juan", Juan dice "Juan llama a Pablo", etc.	Dinámica rompe hielo	• 2 marcadores		El que no responda rápido a su nombre paga penitencia que puede ser: contar un chiste, bailar con la escoba, cantar.
Presentación del objetivo y tema del taller.	Dar a conocer a los trabajadores acerca de la capacitación que se va a llevar a cabo.	Dar a conocer el tema y el objetivo general del taller, el cual será proyectado.	• Exposición (Breve explicación sobre el taller).	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcador de pizarrón		
Presentación del cronograma del taller	Establecer las actividades que se llevarán a cabo en el transcurso del taller, con el fin de que el personal tenga conocimiento del tema que se tratará y del tiempo que se empleará.	9. Se proyectará la matriz del cronograma de actividades. 10. Se procederá a explicar cada una de las actividades por realizar	Exposición.	• Infocus • Laptop		
Conceptualización	Esclarecer y ampliar	Se abordarán los siguientes temas y	• Exposición	• Infocus		

y marco teórico sobre la Inseguridad Laboral	conocimientos en relación a la Inseguridad que los trabajadores y trabajadoras obtengan más información del tema a tratar	actividades: 9. Definición de la Inseguridad Laboral 10. Consecuencias de la Inseguridad Laboral. 11. ¿Cómo afrontar la Inseguridad Laboral? 12. ¿Cómo superar la Inseguridad Laboral? 12.1. Autoanalice 12.2. Reconocer la Inseguridad 12.3. Identificar los valores 12.4. Pensar en forma positiva 12.5. Capacitarse 12.6. Planear Estrategias y Metas 12.7. Concentrar el Desempeño en sus puntos fuertes. 13. Ventajas y Desventajas de la Inseguridad Laboral 14. Conclusión 15. Video	(Marco teórico). • Interacción grupal	• Laptop • Diapositivas (marco teórico) • Pizarrón • Marcador de pizarrón. • Banners		
Break	Dar un receso para que los participantes del taller se relajen y se despejen, a la vez se servirá un refrigerio.	Descanso y entrega de refrigerios al personal que forma parte del taller.		• 46 sandwiches con cola		
MEDIR NIVEL DE CONOCIMIENTO	Conocer el nivel de aprendizaje de los participantes con respecto al taller dado	Cruce de preguntas relacionadas al taller.	• Cruce de preguntas.	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcadores de pizarrón		
FINALIZACION DEL TALLER	Agradecer y finalizar con las actividades del mismo.	Entregar folletos de los temas que se dieron a conocer en el taller y se agradecerá por la participación, se dará por culminado				

Anexo 6. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Fecha: 25 de Noviembre del 2016

Hora: 15h45

	Objetivo	ACTIVIDADES	Técnica a utilizar	Materiales/ Recursos	Duración	Observaciones
Bienvenida	Iniciar el taller, dando la bienvenida a los trabajadores y dando a conocer cada uno de los puntos a tratar.	11. Saludo y bienvenida 12. Proyección de las actividades del taller.	• Exposición	• Infocus • Laptop • Banners		Es importante formular las normas del taller
Dinámica inicial (rompe hielo)	El objetivo de la dinámica es despertar en las personas su aspecto físico y motriz, mediante varias formas de aprender jugando.	Carta de deseos: La persona debe escribir una carta pidiendo algunos cambios sobre su trabajo y lo que desea obtener dentro de la institución En cambio, si empiezan por tratar de cumplir grandes metas y no lo consiguen, puede ser peor.	Dinámica rompe hielo	• Esfero • Cuaderno		Darnos cuenta si podemos confiar en otras personas para que nos ayuden a guiar nuestro camino.
Presentación del objetivo y tema del taller.	Dar a conocer a los trabajadores acerca de la capacitación que se va a llevar acabo.	Dar a conocer el tema y el objetivo general del taller, el cual será proyectado.	• Exposición (Breve explicación sobre el taller).	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcador de pizarrón		

Presentación del cronograma del taller	Establecer las actividades que se llevarán a cabo en el transcurso del taller, con el fin de que el personal tenga conocimiento del tema que se tratará y del tiempo que se empleará.	11. Se proyectará la matriz del cronograma de actividades. 12. Se procederá a explicar cada una de las actividades por realizar	Exposición.	• Infocus • Laptop		
Conceptualización y marco teórico sobre la Doble Presencia en el Trabajo	TALLER 6. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Se abordarán los siguientes temas y actividades: Concepto de trabajo activo Tipos de trabajo activo Clasificaciones Definiciones Posibilidades de desarrollo empresarial Ejemplos de desarrollo en el trabajo Criterios personales de los asistentes	• Exposición (Marco teórico). • Interacción grupal	• Infocus • Laptop • Diapositivas (marco teórico) • Pizarrón • Marcador de pizarrón. • Banners		
Break	Dar un receso para que los participantes del taller se relajen y se despejen, a la vez se servirá un refrigerio.	Descanso y entrega de refrigerios al personal que forma parte del taller.		• 46 • sandwiches con cola		
MEDIR NIVEL DE CONOCIMIENTO	Conocer el nivel de aprendizaje de los participantes con respecto al taller dado	Cruce de preguntas relacionadas al taller.	• Cruce de preguntas.	• Infocus • Laptop • Pizarrón • Marcadores de pizarrón		

FINALIZACIÓN DEL TALLER	Agradecer y finalizar con las actividades del mismo.	Entregar folletos de los temas que se dieron a conocer en el taller y se agradecerá por la asistencia y participación, se dará por terminado el taller.				
------------------------------------	--	---	--	--	--	--

Anexo 7. Nómina del personal Proyecto PITPPA

ORD.	AREA	NOMBRES S APELLIDOS	NRO.	código
01	PITPPA	AGUIRRE VALDIVIEZO JORGE LUIS	1103132484	05393
02	PITPPA	ANDRADE ECHEVERRIA JUAN GABRIEL	1703715787	01667
03	PITPPA	ARMIJOS DAVALOS RICHARD MANUEL	0908908080	05821
04	PITPPA	BAILON CARDENAS ANDREA	1103667034	06001
05	PITPPA	BORJA VASQUEZ MARIA MIKAELA	1718863242	05296
06	PITPPA	BRAVO MARTINEZ JUAN ALEJANDRO	1101772190	05873
07	PITPPA	BRITO JURADO JOSE LUIS	0103561817	07031
08	PITPPA	BRUNNER ORTIZ PAOLA* ELIZABETH	1720695905	07178
09	PITPPA	CABRERA ARMIJOS RICHARD ANDRES	1720281086	05541
10	PITPPA	CASTILLO VALLEJO VANESSA	1722793096	07151
11	PITPPA	CHAVES LOMBHEYDA FERNANDO	1711430544	07030
12	PITPPA	CUSTODIO RIVERA DIANA GISEL	1715293609	05795
13	PITPPA	DAVILA GRANDA MICHELLE DAYANA	1721987624	05434
14	PITPPA	DELGADO MORETA HECTOR IGNACIO	1706546494	05354
15	PITPPA	ESPINOSA GORDON CAROL ESTEFANIA	1803011137	07184
16	PITPPA	GALARZA GUERRERO DIEGO MANOLO	1103475370	07047
17	PITPPA	GARCES RUIZ RICARDO RAUL.	1711183176	05540
18	PITPPA	GARCIA GARZON MAYRA ALEXANDRA	1719344234	07175
19	PITPPA	GAVILANES GAIBOR LENIN MAURICIO	0201523321	07123
20	PITPPA	GAVILANES MACIAS CARMEN NOEMI	1308662418	07127
21	PITPPA	GODOY ORTEGA ROBERTO PATRICIO	1002420212	07018
22	PITPPA	GRANDA BELTRAN TAÑIA ELIZABETH	1104496722	05320
23	PITPPA	GUERRERO PROAÑO DIANA E.	1715503130	07176
24	PITPPA	GUIJARRO JARAMILLO ESTEFANIA	1719314542	05797
25	PITPPA	HERRERA SALINAS MARIA LUISA	1104259898	05329
26	PITPPA	INTRIAGO MORE IRA LUIS BERNARDO	1307636306	03089
27	PITPPA	IPIALES AGUAYO MONICA ELIZABETH	1714063151	07003
28	PITPPA.	LESCANO VEGA DANIELA KARINA	1718437252	07096
29	PITPPA	LOVATO ZARAGOCIN KATHERINE	1713634440	05318
30	PITPPA	OLMEDO ORDOÑE Z ANDRES	1716767379	05874
31	PITPPA	ORTIZ PALACIOS HUGO GERMANICO	1000811982	01786
32	PITPPA	PAREDES MANCHENO LILIANA	0502136914	05319
33	PITPPA	PAREDES SUAREZ SUSANA JAZMIN	1716188505	7207
34	PITPPA	PAUCAR GUERRERO VICTOR PAUL	1714966932	05385
35	PITPPA	PEREZ CAIZA VICTOR DAMIAN	1710556430	05313
36	PITPPA	ROJAS TORRES ROSA ALEXANDRA	1104522279	05316
37	PITPPA	SIGCHO VALLEJO EDGAR YOVANI	0701913543	05341

38	PITPPA	SUAREZ CORONEL VERONICA	1714507991	01658
39	PITPPA	TORRES GUANA JEFFERSON HUMBERTO	1723208623	05214
40	PITPPA	TROYA MOGOLLON MARIA CRISTINA	1714883756	01683
41	PITPPA	VACA GRANDA LEONARDO SIGIFREDO	1710257757	05539
42	PITPPA	VALDIVIESO TAPIA GABRIELA	1712244266	05314
43	PITPPA	VEINTIMILLA MARROQUIN VILMA	1002408845	01469
44	PITPPA	V1NOCUNGA BATALLAS MONICA	1712353547	07206
45	PITPPA	VIÑAN LOPEZ ERIKA GABRIELA	1718071762	05180
46	PITPPA	YEPEZ SANCHEZ CARLOS ANDRES	1002167540	04058

Nota: Fuente: Proyecto PITPPA. Elaborado por: P. Paucar (2016)