



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**ANALISIS DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE
GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciadas en Psicología**

AUTORES:

CASTRO GOMEZ NATHALY SAHIAN

MONTENEGRO RODRIGUEZ PAMELA STEFANIA

TUTOR:

LCDO. ESCORZA FLORES WASHINGTON FABRICIO. MSC

Guayaquil-Ecuador

2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, **Castro Gomez Nathaly Sahian** con documento de identificación No. 0931129092 y **Montenegro Rodríguez Pamela Stefania** con documento de identificación No. 0954059531; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

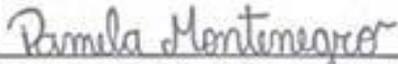
Guayaquil, 30 de agosto del año 2024

Atentamente,



Castro Gómez Nathaly Sahian

0931129092



Montenegro Rodríguez Pamela Stefania

0954059531

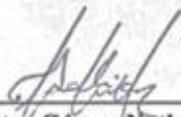
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, **Castro Gómez Nathaly Sahian** con documento de identificación No. **0931129092** y **Montenegro Rodríguez Pamela Stefania** con documento de identificación No. **0954059531**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa de Guayaquil”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciadas en Psicología**, en la **Universidad Politécnica Salesiana**, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

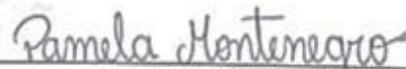
Guayaquil, 30 de agosto del año 2024

Atentamente,



Castro Gómez Nathaly Sahian

0931129092



Montenegro Rodríguez Pamela Stefania

0954059531

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Escorza Flores Washington Fabricio** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **ANALISIS DE RIESGOS PSICOSOCIAL DE UNA EMPRESA PRIVADA DE GUAYAQUIL**, realizado por **Castro Gomez Nathaly Sahian** con documento de identificación No. **0931129092** y por **Montenegro Rodriguez Pamela Stefania** con documento de identificación No. **0954059531**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 30 de agosto del año 2024

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Escorza Flores Washington Fabricio', written over a horizontal line. The signature is highly stylized and cursive.

LCDO. ESCORZA FLORES WASHINGTON FABRICIO. MSC

0602898272

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Nathaly Sahian Castro Gómez

Quiero dedicar esta sistematización, en primer lugar, a Dios. Sin Su guía divina y Su propósito para mí, nada de esto habría sido posible. Su mano ha estado presente en cada paso de este camino, iluminando mi sendero y fortaleciendo mi espíritu.

A mis padres, les expreso mi gratitud infinita. A mi padre, Renan Castro, por su inquebrantable presencia y sacrificio diario, asegurando que nunca me faltara la oportunidad de estudiar y crecer; y aún en los sacrificios siempre me dió la oportunidad de viajar y conocer.

A mi madre, Angela Herrera, por ser la figura materna que necesitaba y por ofrecerme ese cariño tan esencial en la vida de una niña. Ambos me inculcaron valores que han sido el pilar de mi formación personal y profesional.

Agradezco de todo corazón al Ing. Edwin Mendoza Carrión, mi apoyo incondicional, mi guía y compañero durante tantos años. Gracias, por alentarme a seguir mis estudios, por cada gesto de ayuda y por creer en mí cuando más lo necesitaba. Tu confianza y apoyo han sido fundamentales para que este logro sea una realidad. También quiero expresar mi agradecimiento profundo a sus padres, Lorena Carrión y Edwin Mendoza, por su respaldo incondicional, que ha sido un soporte invaluable en este camino.

A mi Sally, quien ha sido mi luz en los momentos más oscuros, cuando la batalla parecía inútil. Gracias por recordarme que siempre vale la pena luchar.

A mí tutor de tesis Fabricio Escorza que fue mi guía esta última etapa, gracias por la paciencia y por los conocimientos. Y a mis queridos amigos de la universidad, Jeremy Merchán,

Nathaly Holguín, Joselyn Pérez y Nicol Quishpi, les agradezco por su compañía en cada etapa de esta vida universitaria. Hemos compartido tanto en las buenas como en las malas, y esos recuerdos los llevaré siempre en mi corazón.

Pamela Stefanía Montenegro Rodríguez

La culminación de esta sistematización representa no solo el final de un importante ciclo académico, sino también el resultado de años de esfuerzo, dedicación y apoyo de muchas personas que han contribuido de manera significativa a este logro. Quiero aprovechar este espacio para expresar mi más profundo agradecimiento a todas ellas.

En primer lugar, a Dios mi familia y a mis padres, mi más sincero y profundo agradecimiento. A mi madre Gina Rodríguez Mero y a mi abuela Mirella Mero Mero que fueron mi fuerza mi mayor apoyo mi motivación de seguir y no rendirme, por inculcarme desde pequeña el valor del estudio y el esfuerzo, y por apoyarme incondicionalmente en cada etapa de mi vida. Su confianza en mis capacidades me ha dado la fuerza para superar cada obstáculo que se ha presentado en mi camino. A mi papá Robert Montenegro Sánchez también a Freddy Murillo Robledo por todos los consejos guía y aliento de que puedo siempre con todo lo que me propongo teniendo presente siempre a Dios, a mis hermanos/hermana, por su comprensión, apoyo emocional y por ser siempre una fuente de alegría y motivación en mi vida.

Mi gratitud a Msc. Fabricio Escorza, mi tutor de sistematización, quien con su experiencia, paciencia y sabiduría me ha guiado en cada paso de esta investigación. Su enfoque crítico y sus valiosas sugerencias no solo han mejorado el contenido de este trabajo, sino que también han enriquecido mi formación académica.

A mis amigos y amigas, quienes han sido un apoyo constante a lo largo de este proceso ya que más que amigos somos el mejor equipo. por escucharme en los momentos de desánimo y por celebrar conmigo cada logro. Su compañía ha sido fundamental para mantenerme equilibrada y enfocada.

Finalmente, quiero agradecer a todas las personas que, de una forma u otra, han contribuido a que este sueño se haga realidad. Este logro es tanto mío como de todos ustedes.

Dedicatoria

A mi madre, Por ser mi guía y mi fuerza en cada paso de este camino. Tus sacrificios, amor y apoyo incondicional han sido la base sobre la cual he construido cada logro. Esta tesis es tanto tuya como mía, pues sin ti, nada de esto habría sido posible.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo principal la sistematización de experiencias para analizar los riesgos psicosociales en una empresa privada de Guayaquil, con el fin de identificar factores que afectan el bienestar de los empleados y su rendimiento laboral.

Según Sierra (2020) los riesgos psicosociales son la relación laboral, satisfacción laboral, condiciones de la empresa, cultura, necesidades, situación personal del trabajador; estas a través de percepciones y experiencias influyen en el rendimiento, la salud, y la satisfacción en el trabajo.

La metodología empleada es de tipo cualitativo con enfoque fenomenológico y descriptivo. La población de estudio estuvo compuesta por 10 sujetos, 6 de género masculino y 4 de género femenino, se aplicó un cuestionario de 58 preguntas emitido por el Ministerio de Trabajo.

La principal conclusión de la sistematización indica que la empresa debe implementar medidas correctivas para mejorar el liderazgo, incrementar la autonomía de los trabajadores y fortalecer el apoyo social en el entorno laboral.

Palabras claves: riesgos psicosociales, empleados, bienestar laboral.

Abstract

The main objective of this work is the systematization of experiences to analyze psychosocial risks in a private company in Guayaquil, in order to identify factors that affect the well-being of employees and their work performance.

According to Sierra (2020) psychosocial risks are the work relationship, job satisfaction, company conditions, culture, needs, personal situation of the worker; these through perceptions and experiences influence performance, health, and job satisfaction.

The methodology used was qualitative with a phenomenological and descriptive approach. The study population consisted of 10 subjects, 6 males and 4 females, and a 58-question questionnaire issued by the Ministry of Labor was applied.

The main conclusion of the systematization indicates that the company should implement corrective measures to improve leadership, increase workers' autonomy and strengthen social support in the work environment.

Key words: psychosocial risks, employees, labor welfare.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....¡Error!

Marcador no definido.

RESUMEN	V
ÍNDICE DE CONTENIDO	X
PRIMERA PARTE	1
1. Datos informativos del proyecto	1
2. Objetivo.....	2
3. Eje de la intervención o investigación.....	3
4. Objeto de la intervención o de la práctica de la investigación.....	8
5. Metodología.....	9
6. Análisis de resultados.....	10
7. Preguntas Claves	14
8. Organización y procesamiento de la información	15
SEGUNDA PARTE	17
1. Justificación.....	17
2. Caracterización de los beneficiarios.....	19
3. Interpretación	19
Referencias	27
4. ANEXOS	30

4.1	Anexo 1 tabulación de datos	30
4.2	Anexo 2 Diario de campo.....	31
4.3	Anexo 3 Consentimiento informado	50
4.4	Anexo 4 Evaluaciones.....	57

ÍNDICE DE GRAFICOS

Fuente 1: Google Maps (2024).....	2
--	---

PRIMERA PARTE

Datos informativos del proyecto.

Nombre de la práctica de intervención o investigación.

Análisis de riesgo psicosocial en una empresa privada de Guayaquil

Nombre de la institución o grupo de investigación.

Una empresa de la ciudad de Guayaquil

Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial u objeto de conocimiento).

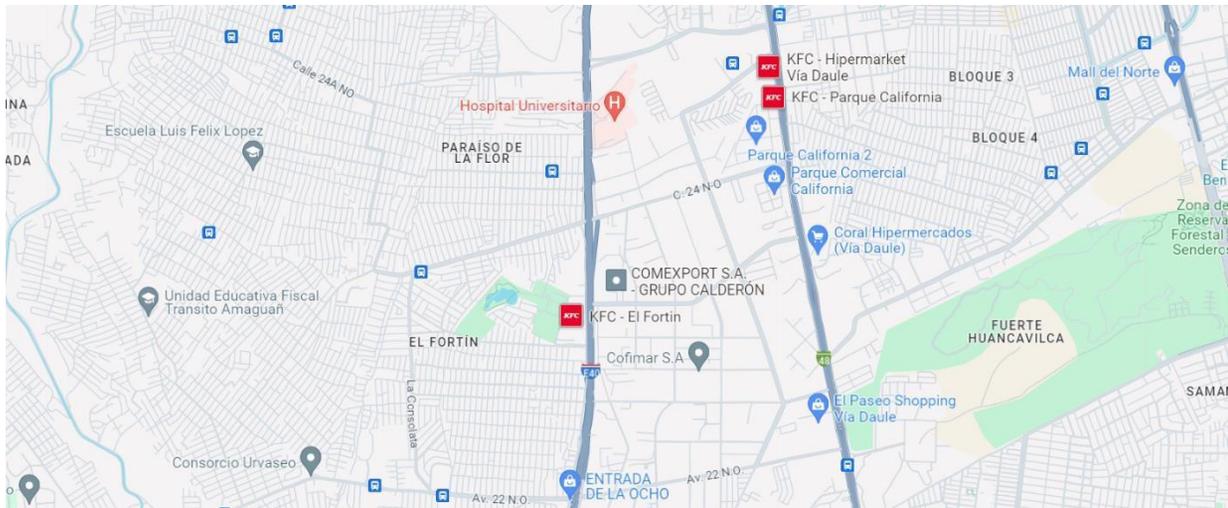
La presente sistematización de experiencias está siendo abordada desde la psicología organizacional, ya que aborda el tema Análisis de Riesgos Psicosocial en una empresa Privada de Guayaquil.

De acuerdo con Blanch (2021), la psicología organizacional se dedica al estudio del comportamiento humano en el entorno laboral, abordando cómo las personas interactúan entre sí y con su entorno de trabajo; su objetivo principal es mejorar el bienestar de los empleados y la eficiencia organizacional mediante la aplicación de principios psicológicos para seleccionar, capacitar, evaluar y motivar a los empleados, así como para diseñar entornos de trabajo que promuevan la productividad y la satisfacción laboral.

Los riesgos psicosociales se refieren a aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como a su contexto social, que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico a los empleados, conforme a ello, estos riesgos incluyen factores como el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, el acoso y la falta de apoyo social en el trabajo, así también, la identificación y gestión adecuada de estos riesgos es crucial para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo (Salvador Moreno, 2019).

Localización.

La empresa se encuentra ubicada en las afueras de la ciudad de Guayaquil, específicamente en el sector del km 11.5 de la Vía a Daule. Esta ubicación estratégica facilita el acceso tanto para el transporte de materias primas como para la distribución de productos terminados.



Fuente 1: Google Maps (2024)

Objetivo.

Fundada en 1970, la empresa comenzó como un pequeño local de ocho metros cuadrados en el centro de Guayaquil, por ello, con el tiempo, la empresa se expandió significativamente, construyendo su propia planta industrial en 1979 y diversificando su línea de productos (La Nación, 2024).

Hoy en día, es un grupo empresarial que incluye varias razones sociales, exportando productos a varios países de América Latina y más allá; el objetivo de la sistematización en la empresa es analizar los factores de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, para crear un

ambiente saludable que mejore el bienestar emocional y la calidad de vida de los empleados. Los riesgos psicosociales son aquellos factores inherentes al trabajo, como la organización del tiempo laboral, la carga de trabajo, y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, que pueden causar daños a la salud mental y física de los trabajadores, estos riesgos afectan negativamente tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia de la organización (García, 2020)

Eje de la intervención o investigación.

La conciencia sobre los riesgos psicosociales en el trabajo comenzó a tomar forma en la segunda mitad del siglo XX, cuando se reconocieron los efectos del estrés laboral y las malas condiciones de trabajo en la salud mental y física de los empleados; en la década de 1970, estudios pioneros empezaron a mostrar cómo factores como la carga de trabajo excesiva, el control limitado sobre el trabajo y las relaciones interpersonales conflictivas podían llevar a problemas de salud graves, incluyendo ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares (Vázquez, 2021).

En la década de 1990, organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) comenzaron a desarrollar marcos y directrices para abordar estos riesgos de manera sistemática, así la OIT, por ejemplo, definió los riesgos psicosociales y el estrés laboral como problemas globales que requieren atención urgente para promover ambientes de trabajo saludables y productivos (Neffa, 2021).

Álvarez et. al., (2021), definen los riesgos psicosociales como aquellos factores del entorno laboral y de la organización del trabajo que pueden causar daño psicológico y físico, afectando la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral del trabajador; así también Martín (2021), delimita los riesgos psicosociales como aspectos del diseño, organización y dirección del

trabajo y su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores

Las condiciones de la relación laboral relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, así como las capacidades, necesidades y situación personal del trabajador, con capacidad para afectar al bienestar y la salud del trabajador. (Díaz, 2022)

Los riesgos psicosociales son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, y las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador, que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Sierra, 2020)

Los riesgos psicosociales son factores presentes en el entorno laboral que afectan negativamente la salud del trabajador debido a una deficiente gestión de tareas y un entorno social negativo, destacando la inseguridad contractual, la carga de trabajo excesiva, y la falta de apoyo social como ejemplos comunes. (Silva, 2022)

Los riesgos psicosociales pueden clasificarse en varias categorías, cada una con características y efectos específicos en la salud de los trabajadores, por ejemplo, los factores organizacionales incluyen la estructura y la cultura de la empresa, las políticas laborales y la gestión del personal; estos factores pueden generar estrés cuando las expectativas son poco claras o los trabajadores no tienen suficiente control sobre su trabajo (Salanova, 2022); Además, los riesgos relacionados con el contenido del trabajo abarcan la carga de trabajo excesiva, las tareas monótonas o repetitivas y la falta de variedad o autonomía, lo cual puede conducir a la insatisfacción laboral y problemas de salud mental, igualmente, los factores interpersonales,

como el apoyo social insuficiente de colegas y supervisores, así como el acoso laboral, también juegan un papel crucial en el bienestar psicológico de los empleados (Rubino, 2021).

Es importante considerar otras dimensiones de los riesgos psicosociales, por ejemplo, la inseguridad laboral es un factor que ha ganado atención en las últimas décadas, ya que la percepción de inestabilidad en el empleo puede generar altos niveles de estrés y ansiedad, afectando tanto la salud mental como la física (Díaz, 2021), Asimismo, otro aspecto crucial es el equilibrio entre la vida laboral y personal, puesto que las demandas laborales que interfieren con la vida personal pueden provocar agotamiento emocional y reducir la satisfacción general con la vida, por último, la tecnología también ha introducido nuevos desafíos, como la hiperconectividad y la falta de desconexión del trabajo, que pueden contribuir a la aparición de síntomas de estrés crónico (Lahera, 2020).

Impacto de los riesgos psicosociales en la salud Los efectos de los riesgos psicosociales en la salud pueden ser profundos y de largo alcance, ya que el estrés crónico resultante de una carga de trabajo excesiva o de un entorno laboral hostil puede desencadenar una serie de problemas de salud, incluyendo trastornos del sueño, problemas digestivos y enfermedades cardiovasculares (Sánchez, 2021), Además, la exposición continua a un ambiente laboral negativo puede llevar a problemas de salud mental como ansiedad, depresión y agotamiento profesional (burnout), lo cual no solo afecta la calidad de vida del trabajador sino también su productividad y rendimiento laboral; Por consiguiente, la identificación y mitigación de estos riesgos es esencial para proteger la salud y el bienestar de los empleados (Olmos, 2021).

Para gestionar eficazmente los riesgos psicosociales, es esencial implementar estrategias proactivas y holísticas. Estas estrategias deben incluir evaluaciones regulares del ambiente

laboral para identificar y abordar factores de riesgo, así como fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados. Además, es crucial la formación y el desarrollo continuo de habilidades en gestión del estrés y resiliencia, lo que puede equipar a los trabajadores con herramientas para manejar mejor las demandas laborales. Fomentar un entorno de apoyo social, con políticas claras contra el acoso y mecanismos de apoyo, también puede mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.(Londoño, 2019).

En Ecuador, los riesgos psicosociales son una preocupación creciente en el ámbito laboral debido a su impacto significativo en la salud de los trabajadores, una de las dimensiones más destacadas es el estrés laboral, el cual puede derivar de diversas fuentes como la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir objetivos, y las largas jornadas laborales sin el adecuado descanso (Juri, 2021).

Otra dimensión importante de los riesgos psicosociales en Ecuador es la inseguridad laboral, esta se manifiesta en la falta de estabilidad en el empleo, contratos temporales, y la amenaza constante de despidos, por ello, la inseguridad laboral puede generar altos niveles de ansiedad y estrés entre los trabajadores, afectando su rendimiento y satisfacción en el trabajo, la falta de protección social y el deficiente control sobre las horas de trabajo y salarios contribuyen a la percepción de inseguridad, exacerbando estos riesgos (Medina, 2020).

Además, las relaciones interpersonales conflictivas en el lugar de trabajo representan un riesgo psicosocial significativa, también el acoso laboral, la falta de apoyo de los supervisores y compañeros, y un ambiente de trabajo hostil pueden deteriorar la salud mental de los empleados y disminuir la cohesión y productividad del equipo, por esto, estos factores no solo impactan

negativamente la moral del trabajador, sino que también pueden llevar a un aumento en las tasas de rotación de personal y ausentismo (Costa, 2021).

Un análisis de investigaciones previamente realizadas, se encuentra la de Valencia et al., (2022), los trabajadores sanitarios enfrentan diversos peligros para su salud y seguridad, con especial énfasis en los riesgos psicosociales, como lo demuestran varios estudios que resaltan su impacto negativo en la calidad de vida, especialmente en tiempos de pandemia. Sin embargo, hay pocos enfoques en la atención primaria. La mayoría identificó el estrés laboral como el principal riesgo, afectando al 88% del personal de enfermería. Los riesgos psicosociales se correlacionaron negativamente con la calidad de vida.

Por otro lado, Vargas et al., (2021), en un estudio no experimental transversal descriptivo correlacional, realizado con 652 empleados de una empresa textil, se analizaron los factores de riesgo psicosocial, la exposición a eventos traumáticos y la salud mental según la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Las correlaciones de Pearson y Anova demostraron que los eventos traumáticos, los factores de riesgo psicosocial y la salud mental están significativamente interrelacionados, afectando la salud física y mental, así como el ambiente laboral. Esto subraya la necesidad de implementar acciones preventivas y correctivas, así como capacitación específica para mejorar el entorno laboral.

También, la investigación de Seijas (2020), en una investigación descriptiva y transversal, se evaluaron los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome de burnout en 75 trabajadores de una escuela de bioanálisis venezolana utilizando la metodología CoPsoQ-istas21. Se recomienda analizar y reforzar la descripción de cargos y funciones, construir indicadores de

desempeño, mejorar la planificación del trabajo y desarrollar sistemas de información para optimizar el modelo gerencial en la escuela.

Objeto de la intervención o de la práctica de la investigación.

La presente sistematización de experiencias tiene por objeto hacer un análisis de los factores de riesgos psicosociales en una empresa privada en Guayaquil, esta sistematización se va a realizar en 3 meses, desde el mes de junio hasta agosto del 2024, en la cual se aplicará el Cuestionario Riesgos Psicosociales, que permite identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de los trabajadores, ya que estos elementos tienen un impacto directo en su calidad de vida y rendimiento laboral (Ministerio de Trabajo, 2024).

Para analizar los factores de riesgos psicosociales en una empresa privada en Guayaquil, se utiliza un diseño cualitativo con un enfoque fenomenológico de tipo descriptivo. El diseño cualitativo se caracteriza por explorar y comprender experiencias humanas desde una perspectiva holística, enfocándose en la profundidad y el contexto de los fenómenos estudiados (Alban, 2022). El enfoque fenomenológico, en particular, busca describir y entender las vivencias y percepciones de los individuos sobre un fenómeno específico, en este caso, los riesgos psicosociales en el entorno laboral (Carpio, 2021). Este método es adecuado para captar las experiencias subjetivas y las interpretaciones que los trabajadores tienen sobre los factores que afectan su bienestar psicológico y social en el trabajo (González, 2022).

Metodología.

La presente sistematización de experiencias tiene un diseño cualitativo, de tipo fenomenológico de alcance descriptivo. El diseño cualitativo se caracteriza por explorar y comprender experiencias humanas desde una perspectiva holística, enfocándose en la profundidad y el contexto de los fenómenos estudiados (Alban, 2022); por otro lado el enfoque fenomenológico, en particular, busca describir y entender las vivencias y percepciones de los individuos sobre un fenómeno específico, en este caso, los riesgos psicosociales en el entorno laboral (Carpio, 2021); por lo cual este método es adecuado para captar las experiencias subjetivas y las interpretaciones que los trabajadores tienen sobre los factores que afectan su bienestar psicológico y social en el trabajo (González, 2022).

La muestra es por conveniencia está compuesta por 10 sujetos de ambos géneros, con edades entre 18 a 45 años, con estudios concluidos, para representar una variedad de roles y niveles jerárquicos dentro de la empresa privada en Guayaquil. Se aplicó un cuestionario de 58 preguntas para la evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales, emitidas por el Ministerio de Trabajo (2024), la información obtenida se analizará mediante el método de análisis temático, identificando patrones y temas recurrentes que proporcionan una visión comprensiva de los factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral estudiado. La información obtenida se analizará mediante el método de análisis temático, identificando patrones y temas recurrentes que proporcionan una visión comprensiva de los factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral estudiado.

Análisis de resultados.

El presente análisis de resultados se fundamenta en la información recopilada a través de la aplicación de un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo, dirigido a un grupo de 10 sujetos participantes. Esta evaluación tuvo como objetivo identificar y cuantificar los factores psicosociales que inciden en el bienestar laboral, permitiendo así un diagnóstico preciso de las condiciones actuales en el entorno laboral. La selección de los participantes se realizó de manera estratégica, garantizando la representatividad de diversas áreas y roles dentro de la organización, lo que proporciona un panorama integral y robusto para el análisis. Los datos obtenidos han sido cuidadosamente procesados y analizados, con el fin de ofrecer una visión detallada de los factores que pueden influir en la salud y el desempeño de los empleados, contribuyendo a la formulación de recomendaciones dirigidas a la mejora de las condiciones laborales y la mitigación de riesgos psicosociales. A continuación se presentan los resultados.

Sujeto 1: El sujeto enfrenta una carga de trabajo considerable y un control moderado sobre sus tareas, lo que podría afectar su autonomía. Aunque percibe un liderazgo positivo, la recuperación del desgaste laboral es parcial, lo que podría impactar su salud a largo plazo. La organización del trabajo es aceptable, pero se sugiere optimizarla. Recibe un apoyo moderado, pero existen riesgos en acoso y estabilidad emocional que necesitan atención. (ver anexo 4)

Sujeto 2: El sujeto tiene una carga de trabajo moderada, aunque siente una falta significativa de control sobre su trabajo, lo que podría generar estrés. El liderazgo es percibido como insuficiente, afectando la motivación. La capacidad de recuperación es limitada, lo que afecta su bienestar. Aunque recibe apoyo, no es suficiente para cubrir todas las demandas

laborales. Existen riesgos relacionados con acoso y condiciones laborales que requieren intervención. (ver anexo 4)

Sujeto 3: El sujeto maneja bien su carga de trabajo, pero percibe un liderazgo negativo que podría afectar su productividad. Siente una falta de control significativa sobre su trabajo, lo que es fuente de estrés. La organización del trabajo es deficiente, afectando la eficiencia. No logra recuperarse adecuadamente del estrés laboral, lo que podría impactar su salud. Aunque hay apoyo moderado, no es suficiente para sus necesidades laborales. (ver anexo 4)

Sujeto 4: El sujeto tiene un ritmo de trabajo moderado y buenas oportunidades de desarrollo profesional. Percibe un liderazgo aceptable, pero con margen de mejora en la comunicación. Tiene un control moderado sobre su trabajo, permitiendo cierta flexibilidad. La organización del trabajo es buena, facilitando un ambiente eficiente. La recuperación del estrés laboral es parcial, por lo que se recomienda tomar medidas preventivas. Recibe apoyo adecuado, pero con áreas de mejora. (ver anexo 4)

Sujeto 5: El sujeto tiene una carga de trabajo moderada y manejable, con buenas oportunidades de desarrollo. Percibe un liderazgo positivo, lo que contribuye a un ambiente laboral saludable. Tiene un buen control sobre su trabajo, permitiendo una toma de decisiones con confianza. La organización del trabajo es efectiva y fluida. La recuperación es moderada y podría mejorarse para evitar agotamiento. Recibe un buen nivel de apoyo, tanto laboral como personal. (ver anexo 4)

Sujeto 6: El sujeto enfrenta una alta carga de trabajo, lo que podría generar estrés. Percibe un liderazgo insuficiente, afectando la motivación. Siente una falta considerable de control sobre su trabajo, aumentando la ansiedad. La organización del trabajo es inadecuada, lo que reduce la

productividad. No logra recuperarse adecuadamente del estrés, lo que podría derivar en problemas de salud. Recibe poco apoyo, exacerbando los problemas existentes. Se observan riesgos significativos en acoso y estabilidad emocional. (ver anexo 4)

Sujeto 7: El sujeto tiene una carga de trabajo manejable, pero el liderazgo percibido como insuficiente podría afectar la moral y el rendimiento. Siente un control moderado sobre su trabajo, con algunas limitaciones en la toma de decisiones. La organización es aceptable, aunque se podría optimizar para evitar sobrecargas. Logra recuperarse adecuadamente del estrés laboral, manteniendo su bienestar. Percibe un buen nivel de apoyo, lo que ayuda a manejar el estrés. Los riesgos presentes son manejables. (ver anexo 4)

Sujeto 8: El sujeto maneja un ritmo de trabajo equilibrado y tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional. Percibe un liderazgo positivo, lo que contribuye a un ambiente armonioso. Tiene un control adecuado sobre su trabajo, aunque podría beneficiarse de mayor autonomía. La organización es buena, pero susceptible de optimización. Su capacidad de recuperación es adecuada, aunque podría mejorar. Percibe un buen apoyo laboral, manejando bien los riesgos relacionados con acoso y estabilidad emocional. (ver anexo 4)

Sujeto 9: El sujeto maneja bien su carga de trabajo y tiene oportunidades moderadas de desarrollo. Percibe un liderazgo aceptable, pero con áreas de mejora. Tiene un buen control sobre su trabajo, lo que le permite tomar decisiones efectivas. La organización es adecuada, facilitando un ambiente productivo. Tiene una excelente capacidad de recuperación, manteniendo su bienestar a pesar de las demandas laborales. Percibe un buen apoyo laboral, gestionando eficazmente los riesgos presentes. (ver anexo 4)

Sujeto 10: El sujeto tiene un ritmo de trabajo moderado y buenas oportunidades de desarrollo. El liderazgo es aceptable, pero con áreas que podrían beneficiarse de una mejor comunicación. Tiene un control moderado sobre su trabajo, con cierta flexibilidad en la toma de decisiones. La organización es adecuada, pero se recomienda mejorarla para evitar sobrecargas. Tiene dificultades para recuperarse del estrés, lo que podría afectar su salud. Percibe un apoyo moderado y enfrenta riesgos laborales que requieren atención. (ver anexo 4)

La organización del trabajo es adecuada, pero podría mejorarse para evitar sobrecargas y aumentar la eficiencia. Sin embargo, el sujeto enfrenta dificultades significativas para recuperarse del estrés laboral, lo que podría tener un impacto negativo en su salud y bienestar a largo plazo (Riesgo Alto). Aunque percibe un apoyo moderado, este podría no ser suficiente para afrontar todas las demandas laborales de manera efectiva. Finalmente, existen riesgos relacionados con acoso, condiciones de trabajo y estabilidad emocional que requieren atención para evitar consecuencias negativas más graves.

El análisis general de los 10 sujetos revela una variedad de riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, destacando áreas críticas que requieren intervención. Aunque algunos sujetos manejan adecuadamente su carga de trabajo y demuestran una buena capacidad de recuperación, la mayoría enfrenta desafíos significativos en términos de control sobre sus tareas, liderazgo insuficiente y una organización del trabajo que podría optimizarse. Los niveles de apoyo y soporte percibidos varían, siendo adecuados en algunos casos, pero insuficientes en otros, lo que podría afectar negativamente el bienestar general y la satisfacción laboral de los empleados. Además, se identifican riesgos persistentes en áreas como acoso laboral, estabilidad emocional y condiciones de trabajo, que podrían tener un impacto considerable si no se abordan oportunamente. Este panorama subraya la necesidad de implementar medidas correctivas y

programas de apoyo enfocados en mejorar la autonomía, el liderazgo y la organización del trabajo, así como en fortalecer el bienestar emocional y físico de los empleados.

Preguntas Claves

Preguntas de Inicio.

. ¿Existe riesgo psicosocial dentro de la empresa privada de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales de la empresa privada de la ciudad de Guayaquil?

. ¿La población tanto en género masculino y femenino a la cual se le aplicara el instrumento presentara riesgos psicosociales?

Preguntas de Interpretativas.

. ¿Cuál es el clima organizacional dentro de la empresa privada de Guayaquil?

. ¿Qué rol juegan la cultura en la percepción del riesgo psicosocial, en la empresa privada de Guayaquil?

. ¿Quiénes serán los beneficiarios de la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa privada de la ciudad de Guayaquil?

Preguntas de cierre.

. ¿Qué tipo de liderazgo se pudo evidenciar dentro de la empresa privada de la ciudad de Guayaquil?

. ¿Qué dimensión es la mas afectada en la empresa privada de la ciudad de Guayaquil?

. ¿Cuál fue el resultado de los riesgos psicosociales dentro de la empresa privada de la ciudad de Guayaquil?

Organización y procesamiento de la información.

Los datos e informaciones empleadas para llevar a cabo el proyecto de sistematización fueron obtenidos en tres momentos con la utilización de una herramienta útil para llevar a cabo la intervención dentro de la empresa privada de guayaquil descritos a continuación:

Primera Etapa:

El proyecto se inició con la identificación de 10 sujetos dentro de una empresa privada en la ciudad de Guayaquil, seleccionados intencionalmente para representar una diversidad de roles y niveles jerárquicos. Estos participantes, con edades comprendidas entre 18 y 45 años y con estudios concluidos, fueron elegidos para proporcionar una visión completa de los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Se estableció un contacto preliminar con cada uno de ellos, informándoles sobre el propósito de la investigación y solicitando su consentimiento para participar. Se explicó que la principal herramienta de recolección de datos sería un cuestionario de riesgos psicosociales, diseñado para explorar temas como el ambiente de trabajo, la carga laboral, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Segunda Etapa:

Durante esta fase, se llevaron a cabo la evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo en un ambiente controlado, permitiendo a los sujetos expresar sus experiencias y percepciones. Estas evaluaciones se realizaron individualmente, asegurando la confidencialidad de las respuestas. Cada evaluación tuvo una duración de aproximadamente 30 a 45 minutos,

dependiendo de la profundidad de las respuestas y la disposición del sujeto. Los datos recopilados se centraron en identificar las dimensiones clave de los riesgos psicosociales, tales como la percepción del liderazgo, la organización del trabajo, el control sobre las tareas y la capacidad de recuperación del estrés laboral.

Tercera Etapa:

Una vez finalizadas las evaluaciones, se procedió al análisis temático de los datos recolectados. Este proceso involucró la identificación de patrones y temas recurrentes en las respuestas de los sujetos, lo que permitió construir una visión comprensiva de los riesgos psicosociales presentes en la empresa. El análisis reveló una serie de preocupaciones comunes entre los sujetos, incluyendo la percepción de un liderazgo insuficiente, la falta de control sobre el trabajo, y la necesidad de mejorar la organización del trabajo para reducir el estrés laboral. Cada tema identificado fue examinado en detalle, relacionándolo con el bienestar general de los sujetos y su capacidad para manejar el estrés en el entorno laboral. Finalmente, se elaboraron recomendaciones basadas en estos hallazgos, enfocadas en mejorar las condiciones laborales y mitigar los riesgos identificados. Este proceso no solo permitió obtener una visión detallada de los factores de riesgos psicosociales en la empresa, sino que también proporcionó una base sólida para futuras intervenciones orientadas a mejorar el ambiente laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

SEGUNDA PARTE

1. Justificación.

La justificación del análisis de riesgo psicosocial en una empresa privada de Guayaquil radica en la necesidad de proteger la salud mental y física de los empleados, lo cual es fundamental para el bienestar general y el desempeño organizacional. En un entorno laboral cada vez más competitivo y exigente, es crucial identificar y gestionar los factores que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores (Díaz, 2021). La implementación de un análisis exhaustivo de los riesgos psicosociales permite a la empresa no solo cumplir con las normativas legales, sino también promover un ambiente de trabajo saludable y seguro, lo que a su vez mejora la productividad y reduce el ausentismo.

La lucha contra el acoso laboral y la discriminación también constituye una razón poderosa para llevar a cabo un análisis de riesgo psicosocial; por otra parte un ambiente laboral libre de acoso y discriminación es esencial para el bienestar mental y emocional de los empleados; por lo cual la implementación de políticas claras y efectivas para prevenir y abordar estos comportamientos puede transformar el ambiente de trabajo, promoviendo una cultura de respeto y dignidad; esto, a su vez, fortalece la cohesión del equipo y fomenta un clima organizacional positivo, donde los empleados se sienten seguros y valorados (Vega, 2020).

La conciliación entre la vida laboral y personal es otro aspecto crucial que justifica este análisis. En Guayaquil, donde las largas horas de trabajo son comunes, es vital que las empresas reconozcan la importancia de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Un análisis detallado de los riesgos psicosociales puede ayudar a la empresa a identificar áreas donde se puede mejorar este equilibrio, ofreciendo opciones de flexibilidad laboral y programas

de apoyo que beneficien tanto a los empleados como a la organización. Al fomentar un equilibrio saludable, la empresa puede mejorar el bienestar general de sus empleados y, al mismo tiempo, aumentar la lealtad y el compromiso.

Por ende, abordar la inseguridad laboral a través del análisis de riesgos psicosociales es fundamental para crear un ambiente de trabajo estable y motivador. La percepción de inseguridad respecto al empleo puede generar altos niveles de ansiedad y estrés, afectando negativamente la motivación y el desempeño de los empleados. Al realizar este análisis, la empresa puede desarrollar estrategias para mejorar la seguridad laboral, ofreciendo contratos más estables y fomentando una comunicación abierta y transparente. Esto no solo aumenta la confianza y el compromiso de los empleados, sino que también fortalece la reputación de la empresa como un empleador responsable y preocupado por el bienestar de su personal (Fayos, 2020).

De esta manera se puede identificar que el análisis de los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa privada en Guayaquil fue crucial para identificar y abordar factores que influyen directamente en el bienestar y la productividad del personal, es necesario evaluar estos riesgos permite a la empresa no solo cumplir con normativas de salud ocupacional, sino también desarrollar estrategias efectivas para mejorar el clima laboral, reducir el ausentismo y prevenir problemas de salud mental y física. Al comprender mejor las fuentes de estrés, la organización puede implementar políticas de intervención adecuadas, fomentando un ambiente de trabajo más saludable y sostenible, lo que, a su vez, se traduce en un aumento de la satisfacción laboral, la retención de talento y la eficiencia operativa. Este análisis es, por tanto, una herramienta esencial para asegurar el éxito a largo plazo de la empresa y el bienestar integral de sus colaboradores.

2. Caracterización de los beneficiarios.

Los beneficiarios de este análisis abarcan a un grupo de 10 sujetos de ambos géneros que forman parte de una empresa privada de Guayaquil. De estos 10 sujetos, 6 son género masculino y 4 de género femenino, lo que refleja una distribución de género relativamente equilibrada dentro del equipo. Estos empleados desempeñan funciones clave en diversas áreas operativas y administrativas de la empresa, incluyendo logística, ventas, y gestión de inventarios. Cada uno de estos puestos de trabajo está directamente relacionado con las actividades principales de la empresa, que incluyen la gestión de cadenas de suministro, el cumplimiento de estándares de comercialización de productos en el mercado.

Los empleados evaluados ocupan roles variados dentro de la organización, desde operadores de logística y coordinadores de ventas hasta gerentes de área y personal de soporte administrativo.

3. Interpretación.

El análisis general de los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa privada en Guayaquil es fundamental para comprender las dinámicas que afectan tanto el bienestar individual como el rendimiento organizacional. Los resultados de la sistematización de los datos revelan que los trabajadores perciben un alto nivel de estrés relacionado con la falta de control sobre sus tareas, la ambigüedad en sus roles, y la insuficiencia de recursos para cumplir con las demandas laborales. Además, el liderazgo autoritario y la escasa comunicación efectiva agravan la percepción de aislamiento y falta de apoyo, lo cual afecta directamente la motivación y el desempeño. Estos factores, en conjunto, incrementan el riesgo de agotamiento laboral (burnout), disminuyen la satisfacción en el trabajo y pueden llevar a un aumento en la rotación de personal

y ausentismo, impactando negativamente en la productividad de la empresa. En relación con la investigación de Sierra (2021), los resultados obtenidos, que muestran una variedad de riesgos, desde el manejo de la carga laboral hasta el liderazgo y el apoyo percibido, reflejan tendencias observadas en otras investigaciones sobre factores psicosociales en el trabajo.

Este tipo de evaluación es esencial para que las empresas identifiquen y gestionen de manera proactiva los peligros psicosociales en su entorno laboral. Como lo señala la guía de CIPD, en el estudio de Martínez (2022) los riesgos psicosociales como las demandas laborales excesivas, la falta de claridad en los roles, y el acoso laboral, no solo disminuyen la calidad de vida de los empleados, sino que también pueden perjudicar el rendimiento de la organización en su conjunto. Implementar medidas correctivas, como mejorar la autonomía de los empleados y ofrecer programas de apoyo, puede ser un paso clave para mitigar estos riesgos y crear un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Según Salvador (20129), además, un enfoque sistemático y basado en las mejores prácticas, como lo recomienda la ISO 45003, puede ayudar a las empresas a estructurar sus políticas de salud mental y bienestar, asegurando que se aborden de manera efectiva los riesgos psicosociales. Esto no solo protege a los empleados, sino que también contribuye al éxito a largo plazo de la organización, fortaleciendo su capacidad para retener talento y mantener un alto nivel de rendimiento operacional.

4. Principales logros de aprendizaje.

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Las lecciones aprendidas desde lo psicosocial mostraron que es esencial ser flexible para adaptarse a los cambios emocionales y sociales de las personas con las que se trabaja. Mantener una comunicación clara y cercana no solo ayuda a que las estrategias funcionen mejor, sino que también fortalece la confianza entre el equipo, lo cual es clave para que la intervención sea efectiva. Además, se entendió que las personas pueden reaccionar de manera diferente según su entorno y experiencias.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?

Lo que estudié en la universidad me dio una buena base para entender cómo funcionan las prácticas psicosociales. Aprendí sobre cómo ayudar a comunidades, manejar crisis, y trabajar con grupos. Todo esto fue muy útil para diseñar e implementar las intervenciones de manera efectiva. Las experiencias en clase y los estudios de casos anteriores me prepararon para enfrentar problemas difíciles y anticipar posibles obstáculos.

Experiencias positivas y negativas. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

Experiencias positivas: Se logró construir confianza con la comunidad, lo que aumentó la participación en las actividades. Además, los talleres interactivos ayudaron a los participantes a aprender y desarrollar nuevas habilidades. Experiencias negativas: Al principio, algunos miembros de la comunidad no querían participar, tal vez por desconfianza o porque no entendían

bien el objetivo del proyecto. También hubo problemas para coordinar los horarios, lo que afectó la asistencia a algunas sesiones.

Propuestas para el futuro:

Mantener igual: Seguir utilizando métodos que involucren a la comunidad en la planificación y ejecución, porque esto aumenta su compromiso.

Cambiar: Mejorar la comunicación inicial con la comunidad para explicar mejor los objetivos y responder a sus preocupaciones desde el principio. Además, sería bueno flexibilizar los horarios para que más personas puedan asistir.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

El proyecto generó varios productos útiles:

Documentación: Se hicieron informes detallados que pueden ser útiles para futuras intervenciones.

Material educativo: Se crearon guías y manuales para repetir los talleres en otras comunidades.

Publicaciones: Se escribieron artículos académicos sobre los resultados y las lecciones aprendidas.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Objetivos logrados: Se logró aumentar la conciencia sobre la importancia de la salud mental en la comunidad, y los participantes mejoraron sus habilidades para enfrentar problemas. Objetivos

no logrados: No se pudo involucrar al 100% de la comunidad objetivo, en parte porque no se comprendieron bien las barreras culturales y personales que podrían afectar la participación.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

Sí, se identificaron riesgos, como el peligro de revictimizar a personas que habían pasado por traumas. Para evitar esto, se incluyeron protocolos específicos y se ofreció apoyo psicológico adicional a quienes lo necesitaban.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Metodologías creativas: Se usaron actividades que combinaban el arte y la terapia para ayudar a las personas a expresar sus emociones y resolver conflictos, lo cual fue muy efectivo. Enfoque multidisciplinario: Colaborar entre psicólogos, trabajadores sociales y líderes comunitarios permitió una intervención más completa y adaptada a las necesidades de la comunidad.

¿Qué impacto tienen esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con los cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

Para la comunidad: Las terapias artísticas fomentaron una mayor participación y ayudaron a las personas a expresar emociones difíciles en un ambiente seguro, lo que mejoró su bienestar emocional y social.

Para el grupo de investigación: Estos enfoques innovadores abrieron nuevas perspectivas y métodos que podrán usarse en futuros proyectos, enriqueciendo las herramientas del equipo.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

Se notó una mejora general en la salud mental de los participantes, con una reducción en la ansiedad y la depresión, y un aumento en las habilidades para manejar el estrés y mejorar la cohesión social en la comunidad. El proyecto también fortaleció la capacidad del equipo para enfrentar desafíos emocionales y profesionales en futuras intervenciones, aunque también se vio la necesidad de brindar más apoyo emocional a los miembros del equipo durante el proceso.

5. Conclusiones

Los resultados del análisis revelan que el liderazgo insuficiente dentro de la empresa privada de Guayaquil contribuye significativamente al estrés y a la insatisfacción laboral de los empleados. La percepción de un liderazgo débil afecta la motivación y la capacidad de los trabajadores para manejar las demandas laborales, lo que a su vez incrementa los riesgos de agotamiento y disminuye la productividad general. Es esencial que la empresa tome medidas para fortalecer el liderazgo, promoviendo un estilo más participativo y de apoyo.

El estudio muestra que la falta de control sobre las tareas es un factor psicosocial crítico que influye negativamente en la salud mental de los empleados. Aquellos trabajadores que sienten que tienen poco o ningún control sobre su trabajo experimentan mayores niveles de estrés y una menor capacidad para recuperarse del desgaste laboral. Esta falta de autonomía no solo afecta el bienestar individual, sino que también tiene un impacto adverso en la eficiencia y efectividad organizacional.

La evaluación destaca que el apoyo social percibido, tanto de colegas como de superiores, es crucial para el bienestar psicológico de los empleados. Los trabajadores que reciben un nivel adecuado de apoyo son más capaces de manejar el estrés y mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. En contraste, la falta de este apoyo está asociada con mayores riesgos de acoso laboral y problemas de estabilidad emocional, lo que subraya la importancia de fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y solidario.

6. Recomendaciones

Es fundamental que la empresa implemente programas de capacitación en liderazgo que enfoquen a los supervisores y gerentes en el desarrollo de habilidades de liderazgo participativo. Estos programas deben incluir formación en comunicación efectiva, manejo de conflictos, y técnicas de motivación. Además, se recomienda la implementación de evaluaciones regulares de liderazgo a través de encuestas de satisfacción laboral para identificar áreas de mejora continua y asegurar que los líderes estén alineados con las necesidades y expectativas de los empleados.

Para mitigar el impacto negativo de la falta de control sobre las tareas, la empresa debe considerar la revisión y rediseño de los roles laborales para proporcionar a los empleados mayor autonomía en la toma de decisiones y en la gestión de sus tareas. Esto podría incluir la flexibilización de horarios, la delegación de responsabilidades adicionales con un mayor nivel de decisión y la promoción de un ambiente de trabajo donde se valore la iniciativa y la creatividad de los empleados. Implementar estas medidas puede reducir el estrés y mejorar tanto el bienestar como la productividad.

Para fortalecer el apoyo social en el trabajo, se sugiere crear programas de mentoría y equipos de apoyo donde los empleados puedan recibir orientación y acompañamiento de colegas.

más experimentados. Además, es recomendable realizar actividades de integración y teambuilding que fortalezcan las relaciones interpersonales y promuevan un ambiente de trabajo colaborativo. También es fundamental asegurar que existan políticas claras contra el acoso laboral y proporcionar recursos para el apoyo emocional y psicológico, como acceso a servicios de consejería.

Referencias

- Alban, G. (2022). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Madrid: Esic.
- Alvarez, F. (2021). *Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales*. Colombia: Cincel.
- Blanch, J. (2021). *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión*. México : Academia.
- Carpio, L. (2021). *La metodología de investigación* . México : Scielo .
- Costa, D. (2021). *Liderazgo participativo en el proceso de gestión del trabajo nocturno de enfermería*. Brasil: Scielo.
- Díaz, F. (2021). *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional*. Colombia: Scielo.
- García, S. (2020). *Análisis de puestos de trabajo y selección del personal*. elcheç: universidad miguel hernande.
- González, n. (2022). *La metodología de la investigación* . EEUU: mediagraphic.
- Juri, f. (2021). *¿ Puede influir el clima laboral en la productividad*. Argentina: ungui.
- La Nación. (2024). *Papelesa llega al medio siglo con ‘Alma’ Centenial*. obtenido de <https://lanacion.com.ec/Papelesa-llega-al-medio-siglo-con-alma-centenial/>
- Lahera, C. (2020). *Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa*. Guayaquil: UV.
- Londoño, M. (2019). *Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura 1*. Madrid: Esic.

- Martin, O. (2021). *Como prevenir el burnout: diferentes definiciones e interpretaciones*. Rioja: Dialnet.
- Martinez, E. (10 de 10 de 2022). *Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales*. Obtenido de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540>
- Medina, L. (2020). *Cultura organizacional y su influencia en la productividad y toma de decisiones*. Colombia: Unimilitar.
- Ministerio de Trabajo. (2024). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales: Seguidor de Línea Velocidad Jr.
- Neffa, J. (2021). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Argentina: UNNE.
- Olmos, J. (2021). *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid: SCIELO.
- Rubino, N. (2021). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. Mexico: Academica.
- Salanova, M. (2022). *¿ Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo*. Mexico: Academia .
- Salvador Moreno, J. E. (30 de 12 de 2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 155-172.
doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Salvador, J. (10 de 10 de 20129). *Scielo*. Obtenido de Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157

- Sánchez, M. (2021). *Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa*. Mexico: Scielo.
- Seijas, D. (12 de Febrero de 2020). *Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis*. Obtenido de Scielo:
<https://www.scielo.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>
- Sierra, E. (2020). *Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo*. Mexico: Scielo.
- Sierra, E. (20 de Junio de 2021). *Scielo*. Obtenido de Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-24842021000100007
- Silva, C. (2022). *Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente*. Madrid: Scielo.
- Valencia, M., Valenzuela, S., Rodriguez, V., Valdebenito, D., & Valderrama, M. (29 de Agosto de 2022). *Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa*. Obtenido de Scielo:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-60942022000100104&script=sci_arttext
- Vargas, C., Bernáldez, G., & Gil, U. (30 de Agosto de 2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil*. Obtenido de Scielo:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592021000100121&script=sci_arttext
- Vázquez, I. (2021). *Nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones*. México: ujat.

ANEXOS

4.1 Anexo 1 tabulación de datos

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO		DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS		DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO		DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	
		RIESGO MEDIO		RIESGO MEDIO		RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO MEDIO		RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 1	12	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	23	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	17	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 2	11	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	6	RIESGO ALTO	15	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 3	14	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO	8	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 4	12	RIESGO MEDIO	14	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 5	11	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	23	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 6	6	RIESGO ALTO	8	RIESGO MEDIO	6	RIESGO ALTO	5	RIESGO ALTO	9	RIESGO ALTO	5	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 7	10	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 8	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	21	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 9	15	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 10	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	16	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	8	RIESGO ALTO

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO		DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES		DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO		DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL		DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL		DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	
		RIESGO MEDIO		RIESGO MEDIO		RIESGO MEDIO		RIESGO BAJO		RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 1	12	RIESGO MEDIO	66	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 2	13	RIESGO MEDIO	67	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	3	RIESGO ALTO	8	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 3	12	RIESGO MEDIO	77	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	5	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 4	13	RIESGO MEDIO	56	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	3	RIESGO ALTO	7	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 5	16	RIESGO BAJO	77	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 6	7	RIESGO ALTO	42	RIESGO ALTO	8	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO	6	RIESGO MEDIO	9	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 7	19	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 8	16	RIESGO BAJO	71	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	4	RIESGO ALTO	8	RIESGO ALTO	14	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 9	19	RIESGO BAJO	86	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 10	14	RIESGO MEDIO	65	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	4	RIESGO ALTO	7	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)		DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL		DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA		RESULTADO GLOBAL	
		RIESGO ALTO		RIESGO ALTO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO		RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 1	3	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO	15	RIESGO MEDIO	2	RIESGO ALTO	162	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 2	5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	138	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 3	5	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	141	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 4	3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	8	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	149	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 5	7	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	185	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 6	4	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	5	RIESGO ALTO	3	RIESGO ALTO	88	RIESGO ALTO
CUESTIONARIO 7	7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	175	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 8	7	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	168	RIESGO MEDIO
CUESTIONARIO 9	8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	198	RIESGO BAJO
CUESTIONARIO 10	7	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	10	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	151	RIESGO MEDIO

4.2 Anexo 2 Diario de campo

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	21/11/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	1
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, observación del ambiente laboral en general.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para comprender mejor la dinámica interna de la empresa y evaluar el ambiente laboral desde diferentes perspectivas.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Identifiqué una tensión palpable entre los jefes de área y sus equipos, principalmente derivada de la actitud del gerente. Esto confirma la necesidad de una intervención urgente.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	22/11/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	2
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, regulación de documentos de prácticas, entre el trabajo y la universidad.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para continuar con la selección de personal mientras equilibrio mis responsabilidades académicas. Entregar los documentos tanto en la empresa como con la universidad, para poder realizar el proyecto
Personas que intervienen:	Jefe Inmediato, gerente de thh y tutor de practicas
Resultados	A pesar de la carga de trabajo, logré avanzar en la selección de candidatos y mantener la organización de mis prácticas. La tensión en el ambiente sigue siendo evidente.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	24/11/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	3
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, recorridos y observación de las distintas áreas.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para observar cómo se manifiestan las tensiones en diferentes partes de la empresa.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Las áreas de trabajo parecen funcionar de manera fragmentada, con poca comunicación entre ellas. Esto refuerza la hipótesis de un ambiente laboral deteriorado.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	27/11/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	4
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, elaboración de PPT para demostrar el plan de acción.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para estructurar un plan de intervención que aborde los problemas psicosociales identificados.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Terminé una presentación clara que detalla las estrategias para mejorar el ambiente laboral.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	28/11/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	5
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, entregar las PPT al tutor y explicarle.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para obtener retroalimentación sobre el plan de acción antes de su implementación.
Personas que intervienen:	Jefe inmediato
Resultados	Mi tutor ofreció sugerencias valiosas, lo que me permitió ajustar el plan para hacerlo más efectivo y específico a las necesidades de la empresa.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	4/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	6
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, presentación del test que se aplicará, del Ministerio del Trabajo.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para preparar la evaluación de riesgos psicosociales según las normativas oficiales.
Personas que intervienen:	Jefe inmediato
Resultados	Aprobación del test por parte de la empresa y planificación de su aplicación en las áreas críticas.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	5/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	7
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, reunión con los gerentes para la explicación de todo el proyecto de riesgos psicosociales.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para asegurar el compromiso de los gerentes en la implementación del plan de acción.
Personas que intervienen:	Dueños de la empresa, Gerente de tthh y jefe inmediato
Resultados	Los gerentes mostraron interés, aunque con cierta resistencia. Es crucial seguir trabajando en la comunicación para tener un buen proyecto.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	6/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	8
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, elaboración de los consentimientos informados.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para asegurar la participación voluntaria y bien informada de los empleados en las evaluaciones. Porque no querian decir ni realizar la evaluación.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Consentimientos redactados y revisados, listos para ser distribuidos a los participantes del estudio.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	7/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	9
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, observación en la terminal terrestre.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia terminal terrestre - 6 horas
Para qué lo hice	Para evaluar el ambiente laboral específico en una de las ubicaciones de la empresa, buscando patrones comunes de tensión.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Observé una actitud defensiva en el personal, lo que refleja el ambiente general de la empresa. La falta de motivación es evidente.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	8/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	10
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, visita y observación en la tienda Alborada.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia alborada - 6 horas
Para qué lo hice	Para continuar la observación en otro punto de la empresa, comparando las dinámicas laborales.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Las tensiones aquí son similares a las de la terminal terrestre. Los empleados parecen desconectados y desmotivados.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	11/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	11
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, visita y observación en la tienda Las 4 Manzanas.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia 4 manzanas - 6 horas
Para qué lo hice	Para evaluar si las tensiones en el ambiente laboral son uniformes en diferentes ubicaciones.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Confirmé patrones similares de desmotivación y tensión. Los empleados se sienten poco apoyados por la gerencia.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	12/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	12
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, visita y observación en la tienda California.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia california - 6 horas
Para qué lo hice	Para profundizar en la comprensión de la situación en las tiendas y su relación con el ambiente laboral general.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Aquí las tensiones parecen ser más intensas. Los empleados mencionan directamente la mala actitud del gerente como un factor crucial.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	13/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	13
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, visita y observación en la tienda 9 de Octubre.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia 9 de octubre - 6 horas
Para qué lo hice	Para continuar con el análisis del ambiente laboral en diversas ubicaciones.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Las dinámicas en esta tienda reflejan un ambiente de incertidumbre y falta de comunicación efectiva.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	15/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	14
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, visita y observación en bodegas de la empresa.
Lugar - Tiempo Utilizado	bodegas de la empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para observar el ambiente laboral en una parte más operativa de la empresa.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Los trabajadores aquí parecen más aislados de la tensión gerencial, pero la falta de apoyo sigue siendo un problema.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	18/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	15
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, observación en la tienda CCP.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia CCP-6 horas
Para qué lo hice	Para evaluar las diferencias entre áreas comerciales y de almacenamiento.
Personas que intervienen:	Personal de tienda CCP - Jefe inmediato
Resultados	Se observa una ligera mejora en la comunicación en comparación con otras áreas, pero la tensión sigue presente.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	19/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	16
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, explicación del test y toma de evaluación de riesgos psicosociales en la tienda 9 de Octubre.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia 9 de octubre - 6 horas
Para qué lo hice	Para aplicar el test en una de las ubicaciones más afectadas por la tensión laboral.
Personas que intervienen:	Personal de tienda 9 de octubre - jefe inmediato
Resultados	Los empleados completaron el test, confirmando muchos de los problemas identificados en las observaciones previas.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	20/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	17
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, explicación del test y toma de evaluación de riesgos psicosociales en la tienda Alborada.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia alborada - 6 horas
Para qué lo hice	Para obtener datos precisos sobre los riesgos psicosociales en esta tienda en particular.
Personas que intervienen:	Personal tienda alborada - jefe inmediato
Resultados	Se noto un nivel de estrés significativo entre los empleados, al resolver la prueba.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	27/12/2023
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	18
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, explicación del test y toma de evaluación de riesgos psicosociales en la tienda Terminal Terrestre.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia Terminal Terrestre - 6 horas
Para qué lo hice	Para completar las evaluaciones en una de las áreas con mayores tensiones observadas.
Personas que intervienen:	Personal de tienda terminal terrestre - jefe inmediato
Resultados	Los datos recogidos confirman las observaciones previas: los empleados están profundamente afectados por la actitud de la gerencia.
Observaciones e impresiones	Ninguna

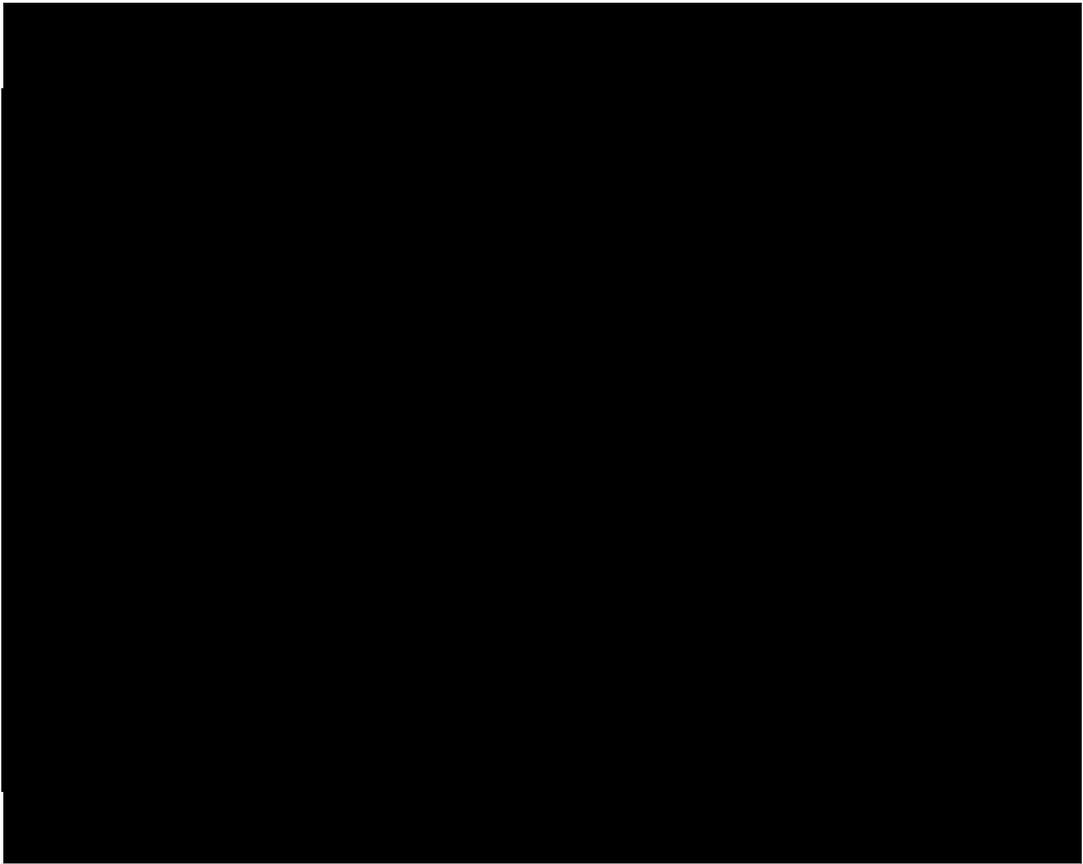
	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	3/1/2024
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	19
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, explicación del test y toma de evaluación de riesgos psicosociales en la tienda 9 de Octubre.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia 9 de octubre - 6 horas
Para qué lo hice	Para revisar nuevamente esta tienda y verificar si ha habido cambios en el ambiente.
Personas que intervienen:	Personal tienda 9 de octubre - jefe inmediato
Resultados	No se observan mejoras significativas, lo que refuerza la necesidad de una intervención más directa.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	4/1/2024
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	20
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, explicación del test y toma de evaluación de riesgos psicosociales en bodegas de la empresa.
Lugar - Tiempo Utilizado	Bodegas de la empresa - 6 horas
Para qué lo hice	Para concluir las evaluaciones en las áreas de almacenamiento.
Personas que intervienen:	Personal de Bodega - jefe inmediato
Resultados	Se confirma un ambiente menos tenso que en las tiendas, pero con problemas relacionados con la falta de reconocimiento laboral.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	5/1/2024
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	21
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, explicación del test y toma de evaluación de riesgos psicosociales en la tienda CCP.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia CCP - 6 horas
Para qué lo hice	Para finalizar la evaluación en esta tienda específica.
Personas que intervienen:	Personal de tienda CCP - jefe inmediato
Resultados	Los datos obtenidos siguen la tendencia observada en otras áreas: alto estrés y falta de apoyo por parte de la gerencia.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	8/1/2024
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	22
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, explicación del test y toma de evaluación de riesgos psicosociales en la tienda California.
Lugar - Tiempo Utilizado	Agencia california - 6 horas
Para qué lo hice	Para completar la evaluación en las últimas áreas comerciales.
Personas que intervienen:	Personal de tienda california - jefe inmediato
Resultados	Se reafirma la necesidad de un plan de acción específico para cada tienda, dada la similitud de los problemas.
Observaciones e impresiones	Ninguna





	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	15/1/2024
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	26
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, análisis de resultados e inicio de informe.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa 6 horas
Para qué lo hice	Para comenzar a estructurar el informe final basándome en los datos recogidos.
Personas que intervienen:	-
Resultados	Análisis inicial completado, confirmando los altos niveles de riesgo psicosocial. Se inició la redacción del informe.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	16/1/2024
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	27
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, búsqueda de candidatos, filtros de CV, realización del informe en compañía del jefe.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa 6 horas
Para qué lo hice	Para asegurar que el informe refleje tanto mis observaciones como las expectativas del jefe.
Personas que intervienen:	Jefe inmediato
Resultados	El informe está casi completo, con aportes valiosos del jefe que ayudan a contextualizar mejor los hallazgos.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	17/1/2024
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	28
¿Qué hice hoy? - Actividad	Entrevistas diarias, entrega de resultados e informe a gerencia de talento humano.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa 6 horas
Para qué lo hice	Para compartir los hallazgos y recomendaciones con la gerencia de talento humano, esperando que tomen medidas correctivas basadas en el informe.
Personas que intervienen:	Gerencia de talento humano, y jefe directo
Resultados	La gerencia de talento humano recibió el informe con interés, y se planificó una reunión para discutir los pasos a seguir.
Observaciones e impresiones	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	18/1/2024
Nombres:	Nathaly Sahian Castro Gomez
Nombre del proyecto	Análisis de Riesgos Psicosocial en una Empresa Privada de Guayaquil.
Numero de Programa	29
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con gerencia de AGP y talento humano, por los resultados.
Lugar - Tiempo Utilizado	Empresa 6 horas
Para qué lo hice	Para comentar los resultados del informe y definir un plan de acción concreto para mejorar el ambiente laboral.
Personas que intervienen:	Gerencia y gerencia de talento humano
Resultados	La reunión fue productiva, con la gerencia y talento humano mostrando disposición a implementar las recomendaciones.
Observaciones e impresiones	Ninguna

4.3 Anexo 3 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CUESTIONARIO DE RIESGO PISCOSOCIAL

Fecha: 06/12/2024

Yo, Charles Enrique Charney Banchon
(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He recibido la información necesaria sobre este estudio.
- He comprendido los objetivos del estudio y los procedimientos a seguir.
- Soy consciente de que mi participación es voluntaria.
- Entiendo cómo se utilizarán mis datos y que se garantiza la confidencialidad.

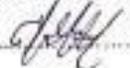
CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO
(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma 

Nombre investigador Solano Carlos Gómez

Firma del investigador 



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CUESTIONARIO DE
RIESGO PISCOSOCIAL**

Fecha: 05/06/2024

Yo, Jorge Armando Uicuzaco Lopez
(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He recibido la información necesaria sobre este estudio.
- He comprendido los objetivos del estudio y los procedimientos a seguir.
- Soy consciente de que mi participación es voluntaria.
- Entiendo cómo se utilizarán mis datos y que se garantiza la confidencialidad.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO
(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma... Jorge Uicuzaco Lopez

Nombre investigador Soliman Castro Gomez

Firma del investigador... [Firma]



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CUESTIONARIO DE RIESGO PISCOSOCIAL

Fecha: 04/06/2024

Yo, Janifer Bebeth Wiltona Vera

(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He recibido la información necesaria sobre este estudio.
- He comprendido los objetivos del estudio y los procedimientos a seguir.
- Soy consciente de que mi participación es voluntaria.
- Entiendo cómo se utilizarán mis datos y que se garantiza la confidencialidad.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

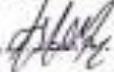
SÍ NO

(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma 

Nombre investigador Schiray Cabelo Gomez

Firma del investigador 



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CUESTIONARIO DE
RIESGO PISCOSOCIAL**

Fecha 20/11/2023

Yo, Zenny Giovanni Moncayo Espinoza
(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He recibido la información necesaria sobre este estudio.
- He comprendido los objetivos del estudio y los procedimientos a seguir.
- Soy consciente de que mi participación es voluntaria.
- Entiendo cómo se utilizarán mis datos y que se garantiza la confidencialidad.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO
(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma Zenny Giovanni Moncayo Espinoza

Nombre investigador Salvador Carlos Gómez

Firma del investigador [Firma]

AGPSA
ALMACENES GENERALES DE PRODUCTOS
SOCIEDAD ANÓNIMA

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CUESTIONARIO DE
RIESGO PISCOSOCIAL**

Fecha: 28.12.2023

Yo, Jennifer Karina Aviles Agas
(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He recibido la información necesaria sobre este estudio.
- He comprendido los objetivos del estudio y los procedimientos a seguir.
- Soy consciente de que mi participación es voluntaria.
- Entiendo cómo se utilizarán mis datos y que se garantiza la confidencialidad.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO
(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma... Aviles.....

Nombre investigador... Sahon Celeda Gomez.....

Firma del investigador... [Firma].....

AGPSA
ALMACENES GENERALES DE PRODUCTOS
SOCIEDAD ANÓNIMA

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CUESTIONARIO DE
RIESGO PISCOSOCIAL**

Fecha: 27.12.2023

Yo, Grace Alexandra Arias Velez
(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He recibido la información necesaria sobre este estudio.
- He comprendido los objetivos del estudio y los procedimientos a seguir.
- Soy consciente de que mi participación es voluntaria.
- Entiendo cómo se utilizarán mis datos y que se garantiza la confidencialidad.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO
(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma: Grace Velez

Nombre investigador: Sahay, Carlos Gómez

Firma del investigador: Sahay

IGPSA
ALMACENES GENERALES DE PRODUCTOS
SOCIEDAD ANÓNIMA

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA CUESTIONARIO DE
RIESGO PISCOSOCIAL.**

Fecha: 1.5.2024

Yo, Marcelo Eren Amores Valencia
(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He recibido la información necesaria sobre este estudio.
- He comprendido los objetivos del estudio y los procedimientos a seguir.
- Soy consciente de que mi participación es voluntaria.
- Entiendo cómo se utilizarán mis datos y que se garantiza la confidencialidad.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO
(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma..... [Firma].....

Nombre investigador Soligno Carlos Gómez.....

Firma del investigador..... [Firma].....



SEGURIDAD LABORAL		Presencia de Síntomas I	Presencia de Síntomas II	Presencia de Síntomas III	Presencia de Síntomas IV
El trabajo está organizado de tal manera que garantiza el cumplimiento de tareas y el tiempo necesario para ellas				X	
En el trabajo prevalece un ambiente de cumplimiento y bienestar con sus colegas		X			
En el trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores nuevos y colaboradores con algún grado de discapacidad e indefinición		X			
En el trabajo se brinda apoyo técnico y administrativo cuando lo requiere		X			
En el trabajo se atiende a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, etc., en el momento de requerirlos	X				

N/A

OTROS PUNTO IMPORTANTE		Presencia de Síntomas I	Presencia de Síntomas II	Presencia de Síntomas III	Presencia de Síntomas IV
El trabajo brinda por igual a todos, independientemente de la edad que tengan		X			
Las decisiones y tareas que se asignan, son claras dentro de su prioridad y tiempo de entrega		X			
El trabajo brinda un buen ambiente laboral		X	X		
Tiene un horario flexible que brinda y respalda tener las mismas oportunidades		X			
El trabajo me brinda apoyo y respaldo				X	
Las reuniones y actividades, tanto en el trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad					X
Comparto que me brinda una lista de empresas, fundaciones, instituciones, turnos, actividades e itinerarios laborales con el fin de garantizarlos					X
Me siento incluído a pasar de vacaciones que se proporcionan en el trabajo				X	
El trabajo brinda una lista de actividades recreativas que abordan mi capacidad física, psicológica y social	X				
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental			X		
Me resulta fácil responder cuando se está trabajando	X				
Miembros que sus prácticas familiares o personales no influyen en el desarrollo de las actividades en el trabajo	X				
Las instalaciones, ambientes, equipos, materiales e instrumentos que utilizo para realizar el trabajo son los adecuados para mi nivel de desarrollo de trabajo y actividades profesionales	X				
Me brinda una lista de apoyo social	X				
El trabajo me permite solucionar mis problemas familiares y personales					X
Tengo un trabajo libre de conflictos laborales, conflictos médicos o relacionados con el trabajo	X				
Tengo un ambiente y equipo libre de trabajo de mi persona	X				
Tengo regulares de trabajo en mi empresa o institución			X		
El trabajo no requiere ni ansiedad, estrés, presión, exigencia, incertidumbre y ansiedad laboral	X				
Me brinda y los apoya que realice con autonomía y me generen motivación					X
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en el día	X				
El trabajo me brinda apoyo de una estructura de un grupo de trabajo de personas ligadas a un proyecto, por ejemplo, colectivo exclusivo, banco exclusivo, etc., donde pueda colaborar y producir mi producto final	X				
Puede estar de permiso en el trabajo durante un tiempo largo (vacaciones, actividades de bienestar, etc.)	X				
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	X				

COMPARACIONES Y CONSULTAS	

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este cuestionario de diagnóstico de salud y bienestar, con una puntuación de 1 a 4, de forma que el mayor puntaje indica un mayor riesgo en una dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se clasifican en niveles, para cada uno de las dimensiones. Esto permite clasificar en los niveles "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo potencial.

Responsabilidad de Resultados

Este cuestionario de diagnóstico de salud y bienestar, no genera ni crea planes de acción. Estos efectos pueden ser indicados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurre y se presenta una vulnerabilidad ocupacional de acciones más activas a garantizar que el nivel de riesgo sea bajo.

Nota: El riesgo de exposición potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las normas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, relacionados a la seguridad física y psicológica. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad o prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los riesgos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

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

Si se desea profundizar la información, consulte el nivel en el instrumento Adu, sobre a leer las preguntas de este cuestionario. Sobre el nivel de riesgo de salud puede ser el origen del problema y/o ayudar a mejorar los resultados.

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

SEGURIDAD Y BIENESTAR		Importancia de la dimensión	Prevalencia de la dimensión	Índice de prevalencia	Indicadores
El trabajo está organizado de un manera que fomente la colaboración de equipo y el apoyo mutuo.			X		
Se ha tomado partido en el momento de contratación y liberación con sus colegas.					X
En el trabajo se aplica el respeto a los derechos humanos y laborales.			X		
El trabajo es un trabajo que demanda y desarrolla nuevas habilidades.				X	
En el trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, enfermera, etc. en situaciones de crisis o de emergencia.	Y				

INDICADORES IMPORTANTES		Importancia de la dimensión	Prevalencia de la dimensión	Índice de prevalencia	Indicadores
El trabajo ofrece un salario por igual a todos, independientemente de la edad que tengan.					X
Las personas y temas que me motivan, se cumplen dentro de mi jornada y fuera de ella.				X	
El trabajo ofrece un buen ambiente laboral.					X
Tengo en el trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.		X			
El trabajo me permite aprender y crecer.					X
Las personas y ambientes físicos en el trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.					X
El trabajo que me ofrece una vida de bienestar, tranquilidad, satisfacción, salud, crecimiento profesional, estabilidad, etc.					X
Me siento cómodo a pesar de cambios que se presentan en el trabajo.					X
El trabajo ofrece una vida de conductas sexuales que afectan la integridad física, psicológica y social.		X			
Personas que en el trabajo que mejor en mi salud física, psicológica y social.				X	
Me resulta fácil resolver cuando no estoy trabajando.		X			
Como que los problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.				X	
Las relaciones, ambiente, apoyo, motivación y crecimiento que obtengo cuando en el trabajo con las situaciones que se van sucediendo de trabajo y actividades profesionales.			X		
El trabajo ofrece una vida de salud sexual.		X			
En el trabajo me he podido solucionar los problemas familiares o personales.			X		
Tengo en el trabajo una vida de bienestar, tranquilidad, satisfacción, salud, crecimiento profesional, estabilidad, etc.				X	
Tengo un equilibrio y reparto del tiempo de mi vida personal.			X		
El trabajo ofrece un ambiente de respeto en mi empresa o institución.		X			
En el trabajo se respeta la ideología, origen político, religiosa, nacionalidad y etnia, etc.			X		
El trabajo y los líderes que me dan un salario y me permiten crecer.				X	X
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en el trabajo.				X	
El trabajo me ofrece un espacio de un espacio de un grupo de personas de personas físicas y un privilegio, por ejemplo, salario, carrera, salud, bienestar, etc.			X		
Puedo hacer de persona en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, etc.).		X			
Considero que me encuentro feliz y plenamente saludable.			X		

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se debe que deben tener mejor a su personal y a sus clientes.
 Ya que es una gran empresa por lo tanto mejorar.

RESULTADO GLOBAL (suma ponderada de todos los indicadores)	Porcentaje			
	De puntaje	Rango Bajo	Rango Medio	Rango Alto
	8	170 a 172	172 a 174	174 a 176

ÍNDICE, TABLA POR DIMENSIONES	Porcentaje			
	De puntaje	Rango Bajo	Rango Medio	Rango Alto
Carga y ritmo de trabajo	8	17 a 18	18 a 19	19 a 20
Beneficios de compensación	8	17 a 18	18 a 19	19 a 20
Libertad	8	17 a 18	18 a 19	19 a 20
Margen de acción personal	8	17 a 18	18 a 19	19 a 20
Organización del trabajo	8	17 a 18	18 a 19	19 a 20
Protección	8	17 a 18	18 a 19	19 a 20
Respeto a otros	8	17 a 18	18 a 19	19 a 20
Otros puntos importantes	8	17 a 18	18 a 19	19 a 20

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este apartado del cuestionario tiene 4 apartados de respuestas, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el mayor puntaje indica un mayor riesgo en una dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se agrupan en rangos, para cada una de las dimensiones. Este puntaje clasifica en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada una de las formas de riesgo psicosocial.

Interpretación de resultados:

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

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

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

Si el nivel superior de perturbación durante el día del trabajador, muestra a tener las preguntas de este apartado, para el nivel punto de cual punto del origen del problema y la aplicación e integración los resultados.

Puede medirse el progreso a su país mediante, superior a estrategias de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.

ESFUERZO Y TIEMPO			
Ítem	Presencia de Estrés (0)	Presencia de Estrés (1)	Presencia de Estrés (2)
1) El trabajo está organizado de tal manera que fomente la colaboración de quien lo ejecuta con otras personas.		/	
2) En el trabajo permite un intercambio de conocimientos y experiencia con sus colegas.		/	
3) En el trabajo se permite el tiempo necesario a sus subordinados para cumplir sus obligaciones con autonomía, independencia y creatividad.		/	
4) En el trabajo se le permite estar dentro y fuera del trabajo cuando lo requiere.	/		
5) En el trabajo se proporciona a la ejecución de un trabajo, proyectos, actividades, tareas, actividades, etc. un estímulo de una gran importancia para el desarrollo de la competencia.		/	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES			
Ítem	Presencia de Estrés (0)	Presencia de Estrés (1)	Presencia de Estrés (2)
6) En el trabajo tienen por qué a todos, indistintamente lo que se requiere.	/		
7) Las directrices y metas que se suministran, los recursos dentro de su puesto y recursos de trabajo.		/	
8) En el trabajo existe un buen ambiente laboral.		/	
9) Tanto en el trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.		/	
10) En el trabajo me siento aceptado y valorado.		/	
11) Las empresas y actividades físicas en el trabajo fomentan las habilidades para el manejo de las personas con discapacidad.		/	
12) Considero que en el trabajo existe una buena comunicación, fundamentos, motivaciones, metas, actividades o actividades relacionadas con el tipo de desarrollo del trabajo.		/	
13) Me siento obligado a pasar de tiempo que se presenta en el trabajo.		/	
14) En el trabajo existe una gran variedad de actividades que ofrecen un desafío físico, intelectual y social.	/		
15) Considero que el trabajo que realizo no me genera efectos negativos a nivel físico y mental.		/	
16) Me resulta fácil manejar cuando se está trabajando.	/		
17) Tanto que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.		/	
18) Las instalaciones, ambiente, equipo, maquinaria y herramientas que ofrece para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	/		
19) El trabajo está libre de estrés físico.	/		
20) En el trabajo me permite solucionar sus problemas familiares y personales.		/	
21) Tanto en el trabajo libre de conflictos personales, rumores maliciosos o celos entre los colegas.		/	
22) Tanto en el ambiente y separo bien el trabajo de mi vida personal.		/	
23) Estoy seguro de trabajar en un ambiente saludable.	/		
24) En el trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religión, nacionalidad y orientación sexual.	/		
25) Al trabajar y las acciones que realizo son valoradas y me generan motivación.	/		
26) Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.		/	
27) En el trabajo me ofrecen opciones de una variedad de un grupo de desarrollo de personas ligadas a un proyecto, por ejemplo, capacitación, trabajo educativo, etc., mismo que cubren necesidades y prioridades personales.		/	
28) Puedo estar de permiso en el trabajo durante mi tiempo libre para estudiar, actividades de desarrollo, etc.		/	
29) Considero que mi entorno físico y mentalmente saludable.	/		

OTROS PUNTOS IMPORTANTES

Ítem	Presencia de Estrés (0)	Presencia de Estrés (1)	Presencia de Estrés (2)
30) Considero que mi entorno físico y mentalmente saludable.	/		

RESUMEN DEL TOTAL (suma de todos los ítems)				
Ítem	Presencia de Estrés (0)	Presencia de Estrés (1)	Presencia de Estrés (2)	Puntuación
1) El trabajo está organizado de tal manera que fomente la colaboración de quien lo ejecuta con otras personas.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
2) En el trabajo permite un intercambio de conocimientos y experiencia con sus colegas.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
3) En el trabajo se permite el tiempo necesario a sus subordinados para cumplir sus obligaciones con autonomía, independencia y creatividad.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
4) En el trabajo se le permite estar dentro y fuera del trabajo cuando lo requiere.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
5) En el trabajo se proporciona a la ejecución de un trabajo, proyectos, actividades, tareas, actividades, etc. un estímulo de una gran importancia para el desarrollo de la competencia.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
6) En el trabajo tienen por qué a todos, indistintamente lo que se requiere.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
7) Las directrices y metas que se suministran, los recursos dentro de su puesto y recursos de trabajo.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
8) En el trabajo existe un buen ambiente laboral.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
9) Tanto en el trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
10) En el trabajo me siento aceptado y valorado.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
11) Las empresas y actividades físicas en el trabajo fomentan las habilidades para el manejo de las personas con discapacidad.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
12) Considero que en el trabajo existe una buena comunicación, fundamentos, motivaciones, metas, actividades o actividades relacionadas con el tipo de desarrollo del trabajo.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
13) Me siento obligado a pasar de tiempo que se presenta en el trabajo.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
14) En el trabajo existe una gran variedad de actividades que ofrecen un desafío físico, intelectual y social.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
15) Considero que el trabajo que realizo no me genera efectos negativos a nivel físico y mental.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
16) Me resulta fácil manejar cuando se está trabajando.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
17) Tanto que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
18) Las instalaciones, ambiente, equipo, maquinaria y herramientas que ofrece para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
19) El trabajo está libre de estrés físico.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
20) En el trabajo me permite solucionar sus problemas familiares y personales.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
21) Tanto en el trabajo libre de conflictos personales, rumores maliciosos o celos entre los colegas.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
22) Tanto en el ambiente y separo bien el trabajo de mi vida personal.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
23) Estoy seguro de trabajar en un ambiente saludable.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
24) En el trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religión, nacionalidad y orientación sexual.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
25) Al trabajar y las acciones que realizo son valoradas y me generan motivación.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
26) Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
27) En el trabajo me ofrecen opciones de una variedad de un grupo de desarrollo de personas ligadas a un proyecto, por ejemplo, capacitación, trabajo educativo, etc., mismo que cubren necesidades y prioridades personales.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
28) Puedo estar de permiso en el trabajo durante mi tiempo libre para estudiar, actividades de desarrollo, etc.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)
29) Considero que mi entorno físico y mentalmente saludable.	0	11.4 (2)	11.4 (2)	22.8 (4)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Esta prueba de cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 0 a 3 de forma tal que el mayor puntaje indica un mayor riesgo de estrés ocupacional. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se agrupan en tres: para cada uno de los dominios. Este puntaje clasificó en los rangos "bajo", "medio" o "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo potencial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo de estrés potencial (tanto sobre la seguridad y salud, no genera un corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones más enfocadas a garantizar que el nivel de riesgo sea bajo.

Medio: El riesgo de estrés potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer los niveles de productividad, causando efectos nocivos sobre la salud, alteraciones en la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los riesgos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo de estrés potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los riesgos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia, incluso para la salud e integridad física de las personas de manera constante. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento de la probabilidad y frecuencia.

En un segundo análisis la puntuación obtenida en cada uno de los dominios, tanto a nivel de preguntas de cada apartado, como a nivel de cada uno de los factores de riesgo y la puntuación a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de labores humanas de la institución donde usted presta sus servicios.

ESFUERZO Y MOVILIDAD				
	Presencia de Síntomas	Frecuencia de Síntomas	Puntaje Máximo	Subjetivo
¿Trabajo más exigente de lo habitual que implique combinación de fuerza y/o flexión de otros miembros?				✓
En mi trabajo percibo un comportamiento o temerario con mis colegas				✓
En mi trabajo se brinda apoyo adecuado a los trabajadores con discapacidad o limitaciones con algún grado de discapacidad o limitación				✓
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando la requiero		✓		
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, nutricionista, etc. según lo necesite de una o más disciplinas				✓
Puntaje				

ESTRÉS PSÍQUICO (EMOCIONAL)				
	Presencia de Síntomas	Frecuencia de Síntomas	Puntaje Máximo	Subjetivo
En mi trabajo siento por igual a todos, independientemente de la edad que tengo				✓
Las directrices y metas que me asignan, son claras desde de su creación y inicio de trabajo				✓
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				✓
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres hacen las mismas actividades			✓	
En mi trabajo me siento escuchado y valorado				✓
Las espacios y ambientes físicos en mi trabajo protegen los factores para el acceso de las personas con discapacidad				✓
Considero que en mi trabajo hay una alta de amenazas, humillaciones, intimidaciones, burlas, señalamientos o discriminaciones basadas en el tipo de discapacidad				✓
Me siento capaz de hacer de cambios que se presenten en mi trabajo				✓
En mi trabajo existe una alta de conductas sexuales que afectan mi integridad física, psicológica y moral		✓		
Considero que el trabajo que hago en mi empresa afecta negativamente a mi salud física y mental				✓
Me resulta fácil trabajar cuando no estoy trabajando			✓	
Siento que mis prioridades familiares o personales no influyen en el desarrollo de mis actividades en el trabajo	✓			
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para mi salud y bienestar profesional		✓		
En mi trabajo existe una alta de estrés laboral		✓		
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				✓
Tengo un trabajo libre de condiciones extremas, como maltrato o explotación laboral				✓
Tengo un equilibrio y apoyo en el trabajo de mi vida personal	✓			
Existe equilibrio de trabajar en mi empresa o institución				✓
En mi trabajo se respeta mi trabajo, opinión personal, religión, nacionalidad y preferencias sexuales				✓
En mi trabajo se respeta que trabajo con voluntarios y/o personal invitado				✓
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en el				✓
En mi trabajo no existen espacios de un ambiente de gran deterioro de personas ligadas a un privilegio por género, raza, etnia, edad, discapacidad, etc.	✓			
Puedo decir de verdad en el trabajo durante mi tiempo libre que estoy orgulloso de mi trabajo				✓
Considero que mi ambiente físico y mentalmente saludable			✓	
Puntaje				

DESCRIPCIONES Y COMENTARIOS

En

	La puntaje	Rango Bajo	Rango Medio	Rango Alto
RESULTADO GLOBAL (suma de puntaje de todas las dimensiones)	8	5,5 a 7,0	7,1 a 8,5	8,6 a 10
RESULTADO POR DIMENSIONES				
Esfuerzo y Movilidad	8	5,5 a 7,0	7,1 a 8,5	8,6 a 10
Estres Psíquico	8	5,5 a 7,0	7,1 a 8,5	8,6 a 10
Organización del trabajo	8	5,5 a 7,0	7,1 a 8,5	8,6 a 10
Seguridad	8	5,5 a 7,0	7,1 a 8,5	8,6 a 10
Salud y Bienestar	8	5,5 a 7,0	7,1 a 8,5	8,6 a 10
Suma puntaje esperados	8	7,0 a 8,5	8,6 a 10	8,6 a 10

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 5 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 5, de forma tal que el mayor puntaje indica el mayor riesgo en una dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se expresan en rangos, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "Bajo", "Medio" y "Alto" a la expresión de cada una de las facetas de riesgo potencial.

Interpretación de Resultados

Bajo: El riesgo en el impacto potencial sobre la seguridad y salud, no genera o solo genera efectos menores. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra o se presente una enfermedad ocupacional, las acciones más enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Medio: El riesgo de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las normas de el medio ambiente, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física o psicológica ocupacionales. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

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

Si en algún aspecto de puntaje obtenido se trata en el ítem 14, sobre a tener las propiedades de este apartado, estas se deben poner de cual puede ser el origen del problema y lo equitativo e interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema si es que se recomienda, exponer e involucrar de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.

REPORTE Y RESULTADOS		Empresarios de Azuay (E)	Empresarios de Tumbaco (T)	Puntuo sumado (P)	de observación
1	El trabajo está organizado de tal manera que favorece la colaboración de equipo y el trabajo individual productivo		X		
2	En el trabajo prevalece un sentimiento de compañerismo y fraternidad con los colegas	X			
3	En el trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores con discapacidad o enfermedades físicas, mentales, de discapacidad y enfermedades	X			
4	En el trabajo se brinda apoyo técnico y administrativo cuando lo requiere	X			
5	En el trabajo se brinda acceso a la atención de un médico, psicólogo, terapeuta ocupacional, entre otros profesionales de salud y rehabilitación	X			
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

CONDICIONES ADVERSAS		Empresarios de Azuay (E)	Empresarios de Tumbaco (T)	Puntuo sumado (P)	de observación
1	En mi trabajo trabajo por igual a todos, independientemente de la edad que tengo		X		
2	Las atenciones y metas que me asignan, se cumplen dentro de lo privado y dentro de mi trabajo		X		
3	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral		X		
4	Tengo un trabajo donde los horarios y tiempos tienen las mismas oportunidades	X			
5	En mi trabajo me siento aceptado y respetado	X			
6	Las acciones y actividades físicas en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidades	X			
7	Considero que en mi trabajo existe libre de amenazas, humillaciones, intimidaciones, burlas, calumnias o difamaciones dirigidas con el fin de dañar mi vida		X		
8	No siento ansiedad a pensar de cambios que se presenten en mi trabajo		X		
9	En mi trabajo existe libre de conductas abusivas que afectan mi integridad física, psicológica y moral	X			
10	Considero que en mi trabajo que existen los más altos efectos negativos a mi salud física y mental	X			
11	No siento libre mi tiempo cuando no estoy trabajando	X			
12	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	X			
13	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que usas para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales		X		
14	No trabajo esta libre de actos abusivos	X			
15	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	X			
16	Tengo un trabajo libre de condiciones adversas, sumadas molestias o actividades fuera de persona			X	
17	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal	X			
18	Existe equidad de trabajo en mi empresa o institución	X			
19	En mi trabajo se respeta los derechos, como política, religiosa, nacionalidad y etnicidad racial	X			
20	El trabajo y las acciones que realizo son valiosas y me generan motivación		X		
21	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algún		X		
22	En mi trabajo no existen espacios de alto estrés de un grupo determinado de personas ligadas a un privilegio, por ejemplo, cultura exclusiva, status exclusivo, etc., donde las personas con discapacidad no pueden trabajar				X
23	Puedo estar en contacto con el trabajo durante mi tiempo libre (recreación, actividades de ocio, etc.)	X			
24	Considero que me encuentro feliz y plenamente saludable	X			
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

19

El puntaje	Rango Bajo	Rango Medio	Rango Alto
0	11 a 24	25 a 37	38 a 50

El puntaje	Rango Bajo	Rango Medio	Rango Alto
0	11 a 24	25 a 37	38 a 50
1	12 a 24	25 a 37	38 a 50
2	13 a 24	25 a 37	38 a 50
3	14 a 24	25 a 37	38 a 50
4	15 a 24	25 a 37	38 a 50
5	16 a 24	25 a 37	38 a 50
6	17 a 24	25 a 37	38 a 50
7	18 a 24	25 a 37	38 a 50
8	19 a 24	25 a 37	38 a 50
9	20 a 24	25 a 37	38 a 50
10	21 a 24	25 a 37	38 a 50

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Cada ítem del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el mayor puntaje indica un mayor riesgo en las actividades. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se agrupan en rangos, para cada una de las dimensiones. Este puntaje se refiere a los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la expresión a cada uno de los rangos de riesgo profesional.

Interpretación de los resultados:

Bajo: El riesgo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Entre otros efectos pueden ser evitados o reducidos de un momento posterior de la frecuencia y probabilidad de que ocurre o se presenta una enfermedad ocupacional. Los accidentes son evitables e generados por errores de momento.

Medio: El riesgo de la empresa potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer los recursos en el mediano plazo, causando efectos nocivos sobre la salud, molestias o a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los inspectores pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

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

Si un ítem aparece la puntuación máxima se debe de considerar Alto, cuando tiene los puntajes de seis opciones, cinco a partir de cuatro de sus puntos en el rango del problema y le ayuda a interpretar los resultados.

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



QUESTIONARIO DE EVALUACION PSICOLOGICA EN TRABAJOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario

1. El cuestionario es un estudio de auto-reporte de las condiciones psicológicas de trabajo.
2. La información obtenida es confidencial y será utilizada para fines de diagnóstico y desarrollo de programas de intervención.
3. El cuestionario debe ser completado por el trabajador en un momento de tranquilidad y sin interrupciones.
4. El cuestionario debe ser completado por el trabajador en un momento de tranquilidad y sin interrupciones.
5. El cuestionario debe ser completado por el trabajador en un momento de tranquilidad y sin interrupciones.
6. El cuestionario debe ser completado por el trabajador en un momento de tranquilidad y sin interrupciones.
7. El cuestionario debe ser completado por el trabajador en un momento de tranquilidad y sin interrupciones.
8. El cuestionario debe ser completado por el trabajador en un momento de tranquilidad y sin interrupciones.
9. El cuestionario debe ser completado por el trabajador en un momento de tranquilidad y sin interrupciones.
10. El cuestionario debe ser completado por el trabajador en un momento de tranquilidad y sin interrupciones.

Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

DATOS PERSONALES

Nombre: SILVANO
 Apellido: RODRIGUEZ
 Edad: 35 años
 Sexo: masculino

Actividad principal: Trabajador

Actividad secundaria: Trabajador

Actividad terciaria: Trabajador

Actividad cuaternaria: Trabajador

Actividad quinary: Trabajador

Actividad sextaria: Trabajador

Actividad septaria: Trabajador

Actividad octaria: Trabajador

Actividad nonaria: Trabajador

Actividad decaria: Trabajador

Actividad undecaria: Trabajador

Actividad duodecario: Trabajador

Actividad tredecario: Trabajador

Actividad catorcario: Trabajador

Actividad quidecario: Trabajador

Actividad sexdecario: Trabajador

Actividad septuagario: Trabajador

Actividad octogario: Trabajador

Actividad nonagario: Trabajador

Actividad centenario: Trabajador

Actividad centenario y uno: Trabajador

Actividad centenario y dos: Trabajador

Actividad centenario y tres: Trabajador

Actividad centenario y cuatro: Trabajador

Actividad centenario y cinco: Trabajador

Actividad centenario y seis: Trabajador

Actividad centenario y siete: Trabajador

Actividad centenario y ocho: Trabajador

Actividad centenario y nueve: Trabajador

Actividad centenario y diez: Trabajador

Actividad centenario y once: Trabajador

Actividad centenario y doce: Trabajador

Actividad centenario y trece: Trabajador

Actividad centenario y catorce: Trabajador

Actividad centenario y quince: Trabajador

Actividad centenario y dieciséis: Trabajador

Actividad centenario y diecisiete: Trabajador

Actividad centenario y dieciocho: Trabajador

Actividad centenario y diecinueve: Trabajador

Actividad centenario y veinte: Trabajador

Actividad centenario y veintiuno: Trabajador

Actividad centenario y veintidós: Trabajador

Actividad centenario y veintitrés: Trabajador

Actividad centenario y veinticuatro: Trabajador

Actividad centenario y veinticinco: Trabajador

Actividad centenario y veintiseis: Trabajador

Actividad centenario y veintisiete: Trabajador

Actividad centenario y veintiocho: Trabajador

Actividad centenario y veininueve: Trabajador

Actividad centenario y treinta: Trabajador

Actividad centenario y treinta y uno: Trabajador

Actividad centenario y treinta y dos: Trabajador

Actividad centenario y treinta y tres: Trabajador

Actividad centenario y treinta y cuatro: Trabajador

Actividad centenario y treinta y cinco: Trabajador

Actividad centenario y treinta y seis: Trabajador

Actividad centenario y treinta y siete: Trabajador

Actividad centenario y treinta y ocho: Trabajador

Actividad centenario y treinta y nueve: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y uno: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y dos: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y tres: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y cuatro: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y cinco: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y seis: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y siete: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y ocho: Trabajador

Actividad centenario y cuarenta y nueve: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y uno: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y dos: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y tres: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y cuatro: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y cinco: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y seis: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y siete: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y ocho: Trabajador

Actividad centenario y cincuenta y nueve: Trabajador

Actividad centenario y sesenta: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y uno: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y dos: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y tres: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y cuatro: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y cinco: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y seis: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y siete: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y ocho: Trabajador

Actividad centenario y sesenta y nueve: Trabajador

Actividad centenario y setenta: Trabajador

Actividad centenario y setenta y uno: Trabajador

Actividad centenario y setenta y dos: Trabajador

Actividad centenario y setenta y tres: Trabajador

Actividad centenario y setenta y cuatro: Trabajador

Actividad centenario y setenta y cinco: Trabajador

Actividad centenario y setenta y seis: Trabajador

Actividad centenario y setenta y siete: Trabajador

Actividad centenario y setenta y ocho: Trabajador

Actividad centenario y setenta y nueve: Trabajador

Actividad centenario y ochenta: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y uno: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y dos: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y tres: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y cuatro: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y cinco: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y seis: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y siete: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y ocho: Trabajador

Actividad centenario y ochenta y nueve: Trabajador

Actividad centenario y noventa: Trabajador

Actividad centenario y noventa y uno: Trabajador

Actividad centenario y noventa y dos: Trabajador

Actividad centenario y noventa y tres: Trabajador

Actividad centenario y noventa y cuatro: Trabajador

Actividad centenario y noventa y cinco: Trabajador

Actividad centenario y noventa y seis: Trabajador

Actividad centenario y noventa y siete: Trabajador

Actividad centenario y noventa y ocho: Trabajador

Actividad centenario y noventa y nueve: Trabajador

Actividad centenario y cien: Trabajador

BARRIO Y APOYO				
	Siempre	A menudo	Pocas veces	Nunca
10. El trabajo tiene suficiente de lo necesario que fomente la colaboración de equipo y el espíritu de equipo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
11. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y trabajar con mis colegas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
12. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores nuevos y experimentados con el mismo grado de capacitación e información.	<input checked="" type="checkbox"/>			
13. En mi trabajo se me brinda apoyo técnico y administrativo cuando lo requiera.		<input checked="" type="checkbox"/>		
14. Como trabajador tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, enfermera, etc. en caso de tener un problema.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Suma de puntos de la dimensión: 1 Puntos				

OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
	Siempre	A menudo	Pocas veces	Nunca
15. En mi trabajo todo por igual a todos, independientemente de la edad que tenga.	<input checked="" type="checkbox"/>			
16. Las directrices y metas que me acompañan, se cumplen dentro de la jornada y horarios de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
17. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.				<input checked="" type="checkbox"/>
18. Tengo en mi trabajo donde las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades.	<input checked="" type="checkbox"/>			
19. En mi trabajo me siento seguro y respetado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
20. Las empresas y compañías hacen que mi trabajo brinde las facilidades para el acceso a las personas con discapacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
21. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, intimidaciones, burlas, rebeldías y discriminaciones basadas en el sexo de cualquier tipo.			<input checked="" type="checkbox"/>	
22. Me siento cómodo a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
23. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica o moral.	<input checked="" type="checkbox"/>			
24. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.		<input checked="" type="checkbox"/>		
25. Me resulta fácil esperar cuando no estoy trabajando.		<input checked="" type="checkbox"/>		
26. Tanto que los problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de mi actividad en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
27. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son los adecuados para mi nivel académico de trabajo y actividades profesionales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
28. El trabajo está libre de estrés crónico.	<input checked="" type="checkbox"/>			
29. En mi trabajo se me permite solucionar los problemas familiares y personales.			<input checked="" type="checkbox"/>	
30. Tengo un trabajo libre de conflictos extremos, tensiones excesivas o sufrimiento excesivo en persona.			<input checked="" type="checkbox"/>	
31. Tengo un equilibrio y apoyo con el trabajo de mi vida personal.			<input checked="" type="checkbox"/>	
32. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
33. En mi trabajo se respeta mi religión, opinión política, opinión, nacionalidad y estado civil.		<input checked="" type="checkbox"/>		
34. Mi trabajo y los deportes que realizo son exitosos y me generan motivación.			<input checked="" type="checkbox"/>	
35. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
36. Como trabajador me siento orgulloso de ser miembro de un grupo determinado de personas ligadas a un propósito, por ejemplo, cultura exclusiva, idioma exclusivo, etc., mismo que genera motivación y propósito en ambiente laboral.			<input checked="" type="checkbox"/>	
37. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (vacaciones, actividades de recreación, etc.).		<input checked="" type="checkbox"/>		
38. Considero que me siento física y mentalmente saludable.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Suma de puntos de la dimensión: 2 Puntos				

DISPARIDADES Y OBSERVACIONES

19.

RESULTADO GLOBAL (suma de puntaje de todos los cuestionarios)	Tu puntaje	Resultado Bajo	Resultado Medio	Resultado Alto
	0	115 a 130	131 a 150	151 a 170

RESULTADO GLOBAL POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Resultado Bajo	Resultado Medio	Resultado Alto
Tu salud y bienestar personal	0	11 a 25	26 a 35	36 a 45
Entendimiento y comprensión	0	11 a 25	26 a 35	36 a 45
Logros	0	11 a 25	26 a 35	36 a 45
Manejo de estrés y control	0	11 a 25	26 a 35	36 a 45
Organización del trabajo	0	11 a 25	26 a 35	36 a 45
Interacción	0	11 a 25	26 a 35	36 a 45
Trabajo y tiempo	0	11 a 25	26 a 35	36 a 45
Otros puntos importantes	0	11 a 25	26 a 35	36 a 45

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este programa de cuestionarios tiene 4 ejes de respuesta, con una puntuación de 1 a 5, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en las dimensiones. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en niveles, para cada una de las dimensiones. Este puntaje clasifica en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la expresión o cada una de las facetas de riesgo personal.

Interpretación de Resultados:
Bajo: El riesgo de de impacto potencial menor sobre la seguridad y salud, no genera ni corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y prevalencia de que ocurre y se presenta una información oportuna, las personas son enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.
Medio: El riesgo de de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención, las consecuencias de manera continua y sostenida a la necesidad específica identificada. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención.
Alto: El riesgo de de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas. Los riesgos de peligro son inmediatos y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y sostenida a la necesidad específica identificada para evitar el momento a la prevalencia y frecuencia.

Si el nivel aplicado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, invita a leer las preguntas de este apartado, estas se detallan en el cual puede ser el origen del problema y lo ayuda a interpretar los resultados.
 Puede mantener al problema a su giro inmediato, superior o prioritario de la administración de temas técnicos de la institución donde usted presta sus servicios.

ESPORTE Y TIEMPO				
Item	Asunto 11	Asunto 12	Asunto 13	Asunto 14
1) Trabajo está organizado de tal manera que fomente la participación de mujeres y hombres en roles similares	/	/	/	/
2) Trabajo permite un intercambio de experiencias y aprendizaje con sus colegas	/	/	/	/
3) Trabajo se ajusta al tiempo necesario a las habilidades físicas y cognitivas de cada uno de los empleados y profesionales	/	/	/	/
4) Trabajo se ha podido ajustar a nivel administrativo cuando lo requiere	/	/	/	/
5) Trabajo tiene acceso a la atención de un médico, psicólogo, rehabilitador, nutricionista, etc. que atiendan de forma adecuada	/	/	/	/

OTROS PUNTOS ESPECÍFICOS				
Item	Asunto 11	Asunto 12	Asunto 13	Asunto 14
1) Trabajo tiene por igual a todos, independientemente de la edad que tengan	/	/	/	/
2) Las directrices y normas que me asignan, las tengo desde de mi puesto y modo de trabajo	/	/	/	/
3) Trabajo existe un buen ambiente laboral	/	/	/	/
4) Trabajo ofrece a las mujeres y hombres las mismas oportunidades	/	/	/	/
5) Trabajo me siento respetado y valorado	/	/	/	/
6) Las acciones y actividades dentro de mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidades	/	/	/	/
7) Considero que en trabajo existe libre de amenazas, humillaciones, intimidaciones, burlas, vejaciones o discriminaciones, referidas por acto de coacción del	/	/	/	/
8) Me siento satisfecho a pesar de ser una persona que se presenta en mi trabajo	/	/	/	/
9) Trabajo ofrece libre de conductas sexuales que afectan mi integridad física, emocional y moral	/	/	/	/
10) Considero que el trabajo que tengo no me causa efectos negativos a mi salud física o mental	/	/	/	/
11) Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	/	/	/	/
12) Trabajo que me proporciona facilidades o oportunidades no reduce en el desarrollo de las actividades de mi trabajo	/	/	/	/
13) Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria e instrumentos que utilizo para realizar el trabajo son los adecuados para los tipos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	/	/	/	/
14) Trabajo evita libre de abuso sexual	/	/	/	/
15) Trabajo de mi permite solucionar los problemas familiares y personales	/	/	/	/
16) Trabajo ofrece libre de conflictos relacionados, sexuales, laborales o relacionados con el trabajo	/	/	/	/
17) Trabajo ofrece un equilibrio y apoyo libre de trabajo de mi vida personal	/	/	/	/
18) Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	/	/	/	/
19) En mi trabajo se respeta la ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y capacidad étnica	/	/	/	/
20) El trabajo y las acciones que realizo son valiosas y me generan motivación	/	/	/	/
21) Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	/	/	/	/
22) En mi trabajo no existen acciones de un individuo de un grupo discriminado de personas ligadas a un privilegio, por ejemplo, edad, género, raza, cultura, idioma, etc. excepto que discrimine y perjudice la actividad laboral	/	/	/	/
23) Puedo dejar de trabajar en el trabajo durante mi tiempo libre (vacaciones, actividades de ocio, etc.)	/	/	/	/
24) Considero que me encuentro libre y totalmente saludable	/	/	/	/

Cálculo de puntaje y ponderación				
Puntaje obtenido en el cuestionario				
Puntaje máximo posible				
Ponderación				

Item	Asunto 11	Asunto 12	Asunto 13	Asunto 14
Carga y ritmo de trabajo	11.4	11.4	11.4	11.4
Entorno de participación	11.4	11.4	11.4	11.4
Asignación	11.4	11.4	11.4	11.4
Seguridad de diseño y control	11.4	11.4	11.4	11.4
Organización del trabajo	11.4	11.4	11.4	11.4
Respeto	11.4	11.4	11.4	11.4
Seguridad física	11.4	11.4	11.4	11.4
Otros puntos específicos	11.4	11.4	11.4	11.4

ANEXO 5.6. DE LOS EFECTOS FISICOS DE MI TRABAJO

Esta pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el mayor puntaje indica un mayor riesgo de una lesión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este cuestionario, los puntajes se agrupan en niveles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los niveles "bajo", "medio" o "alto" a la exposición a cada una de las formas de carga postural.

Subcategorías de Resultado:

Bajo: El riesgo de lesión potencial mínima sobre la seguridad y salud, no genera un alto grado de efecto nocivo. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones de mitigación o garantías que al final se manejan.

Medio: El riesgo de lesión potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos sobre la salud, relacionados a la integridad física y desempeño ocupacional. En caso de que no se aplicen las medidas de seguridad o prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los riesgos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

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

Si se sigue aplicando la puntuación obtenida se debe en el ítem 5.6, volver a leer las pautas de este apartado. Antes de dar un puntaje de cual puede ser el origen del problema y lo ayudará a interpretar los resultados.

Puede mantener el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de recursos humanos de la institución donde usted presta los servicios.

ESPORTE Y APOYO				
Ítem	Desempeño de excelente	Desempeño de bueno	Puntuación máxima	Desempeño de P
El trabajo está organizado de tal manera que fomente la participación de todos y el desarrollo de sus acciones.		X		
En el trabajo permite un intercambio de conocimientos y experiencia con sus colegas.		X		
En el trabajo se brinda el apoyo necesario a las iniciativas creativas e innovadoras con el fin de desarrollarlas y aplicarlas.		X		
En el trabajo se brinda ayuda técnica y administrativa cuando la requiere.		X		
En el trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, etc., en el momento de estar en el laboratorio.			X	
Suma de puntos de este ítem				

OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
Ítem	Desempeño de excelente	Desempeño de bueno	Puntuación máxima	Desempeño de P
En el trabajo trabajo por igual a todos, independientemente de la edad que tengan.				X
Las directivas y metas que me suministran, me permiten definir de forma clara y sencilla los objetivos de trabajo.		X		
En el trabajo existe un buen ambiente laboral.			X	
Tengo un trabajo donde las féminas y mujeres tienen las mismas oportunidades.			X	
En el trabajo me siento escuchado y valorado.			X	
Los espacios y ambientes físicos en el trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidades.		X		
Considero que en el trabajo existe libre de amenazas, humillaciones, intimidaciones, burlas, exclusiones y discriminaciones basadas en algún tipo de rasgo físico.				X
Me siento capaz a pesar de cambios que se presentan en el trabajo.				X
En el trabajo estoy libre de conductas abusivas que afectan mi integridad física, psicológica y moral.		X		
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.			X	
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando.	X			
Siento que mis problemas familiares o personales no interfieren en el desempeño de las actividades en el trabajo.	X			
Las instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son los adecuados para mi nivel de trabajo y conocimientos profesionales.	X			
El trabajo me permite solucionar mis problemas familiares y personales.			X	
Tengo un trabajo libre de conflictos sexuales, sexuales molesto o sexualizado entre los colegas.		X		
Tengo un equilibrio y respeto con el trabajo de mi vida personal.		X		
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución.		X		
En el trabajo me respetan en ideología, opinión política, religión, nacionalidad y orientación sexual.		X		
El trabajo y los espacios que habito son saludables y me generan motivación.			X	
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en el día.		X		
En el trabajo no soy discriminado por pertenecer a un grupo determinado de personas (género, edad, estatura, peso, apariencia física, rasgos físicos, rasgos psicológicos, etc.), rasgo que genera rechazo o exclusión en el ambiente laboral.	X			
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (ocio, actividades de recreación, etc.).		X		
Considero que me escuchan física y mentalmente cuando hablo.		X		
Suma de puntos de este ítem				

COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

He Siento Orgullo de pertenecer al grupo P, pero si me gustaría que el ambiente y el trato sea mejor, así trabajamos con motivación.

RESUMEN DE RESULTADOS (suma de puntajes de todos los ítems)				
	Tu puntaje	Rango Bajo	Rango Medio	Rango Alto
	P	175 a 170	171 a 174	169 a 176
PUNTO FUERTE POR CATEGORÍA				
Categoría	Tu puntaje	Rango Bajo	Rango Medio	Rango Alto
Organización de trabajo	8	12 a 14	8 a 10	4 a 7
Atención al cliente	3	12 a 14	8 a 10	4 a 7
Manejo de equipo y control	8	12 a 14	8 a 10	4 a 7
Organización del trabajo	7	12 a 14	8 a 10	4 a 7
Desempeño	8	12 a 14	8 a 10	4 a 7
Trabajo en equipo	8	12 a 14	8 a 10	4 a 7
Otros puntos importantes	8	12 a 14	8 a 10	4 a 7

NOTAS E INTERPRETACIONES DE RESULTADOS

Este programa de cuestionario tiene 6 escalas de respuesta, con una puntuación de 1 a 4. De forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se reportan en tablas, para cada uno de las dimensiones. Este puntaje clasifica en los rangos "bajo", "medio" o "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo profesional.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo de exposición potencial debido a la inseguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurre y se presente una enfermedad ocupacional, las medidas más enfocadas a garantizar que el nivel es bajo.

Medio: El riesgo de exposición potencial moderado a la inseguridad y salud puede comprometer las personas en el mediano plazo. Los efectos directos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaran las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los riesgos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo de exposición potencial alto a la inseguridad y salud de las personas, los niveles de riesgo son elevados y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el desarrollo de la enfermedad y lesiones.

Si en algún momento la puntuación obtenida es alta en el ítem de Alto, vuelve a leer los riesgos de este apartado, desde el nivel más de alto posible del ítem que genera el problema y lo reporta a interpretar los resultados.

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