



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EL ESTADO DE
SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE TALLERES DEL
GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo General de la Universidad Tecnológica Indoamérica Modalidad Investigación fenomenológica descriptiva

Autor(a)

Querido Santamaría Grace Pamela

Tutor(a)

Psi Cl. Vasco Álvarez Mónica Maribel Mg

AMBATO – ECUADOR

2019



AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR

Yo, Grace Pamela Querido Santamaría, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE TALLERES DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA”, como requisito para optar al grado de “Título de Psicóloga General”, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 28 días del mes de Febrero de 2019 firmo conforme:

Autor: Grace Pamela Querido Santamaría

Firma:

Número de Cédula: 1804407839

Dirección: Tungurahua, Ambato, Av. Bolivariana, Barrio Universal.

Correo Electrónico: gracequerido@hotmail.com

Teléfono: 0992799727

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EL ESTADO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE TALLERES DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA” presentado por Grace Pamela Querido Santamaría para optar por el Título de Psicóloga General

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 28 de Febrero de 2019


A handwritten signature in blue ink, enclosed in a large, loopy oval. The signature is stylized and appears to read 'Mónica Maribel Mg Vasco Álvarez'. Below the signature, there is a dotted line.

Psi Cl. Vasco Álvarez Mónica Maribel Mg

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Psicóloga General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 28 de Febrero de 2019



.....

Grace Pamela Querido Santamaría
CI: 180440783-9

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE TALLERES DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA ,previo a la obtención del Título de Psicólogo General , reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 28 de Febrero de 2018

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a large, hand-drawn oval. The signature is written over a horizontal dotted line.

Ing. Paúl Bladimir Acosta Pérez. Mg
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal dotted line.

Psi. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo. Msc
VOCAL

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal dotted line.

Psi. Edu. Jorge Luis Cisneros Bedón .Mg
VOCAL SUPLENTE

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación que se realizó con responsabilidad y perseverancia se lo dedico a Dios que ha sabido guiarme en el cumplimiento de mis metas, a mis queridos padres y familiares quien día a día han sabido aportar significativamente en el cumplimiento de mis propósitos, finalmente a todos los docentes que han estado dispuestos a responder cualquier inquietud que ha surgido en mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios que ha guiado mi camino para alcanzar este objetivo que con mucho esfuerzo y dedicación eh logrado cumplir, gracias al apoyo de todas las personas que en mi formación académica conocí y como profesionales han sabido compartir sus conocimientos y experiencias para el desarrollo de la investigación.

Infinitamente agradecida con mis padres y familiares que día a día con sacrificio contribuyeron en todo sentido para poder cumplir con mi formación profesional, siempre rodeada de todo su amor, confianza y apoyo para seguir adelante.

INDICE DE CONTENIDOS

TEMA:	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
ABSTRACT	xiv

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Antecedentes de la investigación.....	6
Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica	8
Fundamentaciones	8
Fundamentación epistemológica	8
Fundamentación psicológica	9
JUSTIFICACIÓN	10
Objetivo General:	11
Objetivos Específicos.....	11
Marco teórico.....	12
RIESGOS PSICOSOCIALES	12
Tipos de riesgo psicosocial	13

Agentes de riesgo psicosocial	15
Efectos generados por el riesgo psicosocial	18
Niveles de riesgo psicosocial	20
EL ESTADO DE SALUD	21
Factores predisponentes del estado de salud	24
Consecuencias en el estado de salud	26
Niveles del estado de salud	29

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo.....	30
Población y muestra	31
Técnicas e Instrumentos	32
Cuestionario Suceso Ista 21	32
Test de Salud General	35

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Diagnóstico de la situación actual Riesgos Psicosociales	38
Análisis e interpretación por dimensión.....	39
Estado de salud.....	40
Análisis e Interpretación.....	41
Frecuencias observadas	42
Especificación de las regiones de Aceptación y Rechazo	44

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	50
--------------------	----

Recomendaciones.....	52
Discusión.....	53
Tema de la propuesta.....	55
JUSTIFICACIÓN.....	55
OBJETIVOS.....	56
Objetivo General	56
Objetivos Específicos.....	56
Estructura técnica de la propuesta.....	56
Plan Operativo de Ejecución de la Propuesta.....	60
Taller I.....	61
Taller II.....	64
Taller III	67
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Población.....	31
Tabla N° 2: Cuadro Interpretativo por dimensiones riesgo psicosocial	34
Tabla N° 3: Cuadro interpretativo de niveles de riesgo psicosocial.....	34
Tabla N° 4: Cuadro Interpretativo estado de salud.....	36
Tabla N° 5: Dimensiones de los riesgos psicosociales.....	38
Tabla N° 6: Resultados Globales del Test Sucesos Ista 21	39
Tabla N° 7: Niveles de los estados de salud.....	40
Tabla N°8: Frecuencias observadas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Estado de Salud	42
Tabla N°9: Frecuencias esperadas Trabajo activo y desarrollo de habilidades Estado de Salud	42
Tabla N° 10: Calculo del chi cuadrado Trabajo activo y desarrollo de habilidades Estados de Salud.....	43
Tabla N° 11: Grados de Libertad para la comprobación de la hipótesis de Trabajo activo y desarrollo de habilidades – Estados de Salud	44
Tabla N° 12: Datos para la comprobación de la hipótesis de trabajo activo y desarrollo de habilidades – Estados de Salud.....	44
Tabla N° 13: Frecuencias observadas Compensaciones – Estado de Salud.....	45
Tabla N° 14: Frecuencias esperadas Compensaciones – Estado de Salud.....	46
Tabla N° 15: Chi cuadrado Compensaciones – Estados de Salud.....	46
Tabla N°16: Grados de Libertad para la comprobación de la hipótesis Compensaciones – Estados de Salud.....	47
Tabla N° 17: Datos para la comprobación de la hipótesis Compensaciones Estados de Salud	48
Tabla N° 18: Resultados generales de los Chi cuadrado por dimensión	49

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Plan Operativo.....	60
Cuadro N° 2: Desarrollo de la motivación	61
Cuadro N° 3: Desarrollando mi asertividad	64
Cuadro N° 4: Aprendiendo a ser proactivo	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Población	31
Gráfico N° 2: Niveles de Riesgos Psicosociales por Dimensión.....	38
Gráfico N° 3: Niveles de Riesgos Psicosociales General.....	39
Gráfico N° 4: Niveles de estado de salud.....	41
Gráfico N° 5: Campana de Gauss trabajo activo y desarrollo de habilidades Estados de Salud.....	45
Gráfico N° 6: Campana de Gauss Compensaciones – Estados de Salud	48

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

TEMA: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE TALLERES DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA”.

AUTOR: Grace Pamela Querido Santamaría

TUTOR: Psi. Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez Mg

RESUMEN EJECUTIVO

El tema de investigación a realizar es sobre los riesgos psicosociales y su influencia el estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua, cuyo objetivo general es investigar cómo influyen los riesgos psicosociales en el estado de salud de los trabajadores, como objetivos específicos se planteó analizar los niveles de riesgos psicosocial en los trabajadores del área de talleres, identificar los niveles de estado de salud y elaborar una propuesta de solución al problema encontrado en el Gobierno Provincial de Tungurahua, para la recolección de la información se utiliza el Test de Riesgos Psicosociales Suceso Ista 21 que permite el estudio de la primera variable y para el análisis de la segunda variable se utilizó el Test de Salud General que mide el estado de salud del individuo, una vez aplicado los test y analizado los resultados estadísticos se evidencia que más de la mitad de la población presenta un riesgo alto en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades esto significa que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas o que estas son irrelevantes, otra dimensión que presenta gran relevancia con más de la mitad de la muestra de estudio en riesgo alto es la dimensión de compensaciones revelando que los trabajadores sienten escaso reconocimiento por su labor, además los resultados obtenidos en la segunda variable del estado de salud muestra que más de la mitad de la población presenta un nivel alto de deterioro en la salud, lo que genera incapacidad para realizar las actividades diarias normales o adaptativas, por esta razón se confirma la hipótesis alternativa y se determina que los riesgos psicosociales si influyen en el estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua y para dar solución se plantea una propuesta de intervención con el tema talleres para reducir el impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores.

DESCRIPTORES: Condiciones de trabajo, Estado de salud, Riesgos Psicosociales.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

THEME:"PSYCHOSOCIAL RISKS AND THEIR INFLUENCE ON THE STATE OF HEALTH OF THE WORKERS AT THE WORKSHOPS AREA OF THE PROVINCIAL GOVERNMENT OF TUNGURAHUA".

AUTHOR: Grace Pamela Querido Santamaría

TUTOR: Psi. Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez Mg

ABSTRACT

The research topic is about the psychosocial risks and their influence on the health status of workers in the workshops area of the Provincial Government of Tungurahua, whose general objective is to investigate how psychosocial risks influence the health status of workers. As specific objectives, it was proposed to analyze the levels of psychosocial risks in the workers of the workshop área. To identify the levels of health status and to elaborate a proposal of solution to the problem found in the Provincial Government of Tungurahua. For the collection of the information Istat Event 21 test was used, that allows the study of the first variable and for the analysis of the second variable the General Health Test that measures the health status of the individual. Once the tests were applied and the statistical results analyzed it is evident more than half of the population presents a high risk in the none active work and skills development this means that workers have slight control over their tasks or that these are irrelevant, another dimension that presents great relevance with more than half of the study sample at high risk is the dimension of compensation revealing that workers feel scarce recognition for their work. In addition the results obtained in the second variable of health status shows that more than half of the population has a high level of deterioration in health which generates inability to perform normal daily activities or adaptive. For this reason the alternative hypothesis is confirmed and it is determined that the psychosocial risks do influence the health status of the workers of the workshop area of the Provincial Government of Tungurahua and to give solution a proposal of intervention with the subject is proposed workshops to reduce the impact of psychosocial risks on workers.

KEYWORDS: health states, psychosocial risks, working conditions.



INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son las distintas condiciones de trabajo que pueden afectar significativamente el desenvolvimiento de los trabajadores al disminuir el nivel de eficiencia y eficacia esperada, cuando no existe un adecuado control sobre las exigencias laborales, tiempo de trabajo, relaciones interpersonales y organización de las tareas se pone en peligro el bienestar de los colaboradores, para evitar estas complicaciones es importante mantener una correcta interacción entre el individuo y el puesto de trabajo.

El estado de salud hace referencia al bienestar físico, psicológico y social del ser humano, esto tiene relación con los hábitos aprendidos a lo largo de la vida, porque en cada etapa se adquieren conocimientos, habilidades y actitudes que garantizan un correcto funcionamiento del organismo, debido a que el estado de salud se pueden alterar por diversos factores como las condiciones laborales, exigencias sociales, estrés, mala alimentación y contaminación presente en el entorno que rodea al individuo.

Con el presente estudio se busca investigar si los riesgos psicosociales afectan el estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua, el interés por abordar el siguiente tema tiene por objetivo analizar los niveles de riesgo psicosocial e identificar los niveles de salud, para ello se cuenta con una muestra de estudio de 60 personas que laboran diariamente en el área de talleres de la institución.

El Gobierno Provincial de Tungurahua es una institución que contribuye al desarrollo integral de los grupos de atención prioritaria, implementando programas y proyectos de desarrollo social de manera inclusiva e intercultural para alcanzar el buen vivir de los ciudadanos, en sus inicios los fondos con los que contaba la organización correspondían al 7% del valor de la venta de alcohol antiséptico de

Tungurahua y tras el terremoto del 5 de agosto de 1949, este valor se incrementó al 20% para atender las necesidades más urgentes de los cantones, con la recaudación de impuestos y la asignación económica que recibió del Estado se emprendió las obras en beneficio de los tungurahueses entre ellas la construcción de escuelas, carreteras interparroquiales, apoyo para el Hospital de Pillaro y aportes para la planta eléctrica del cantón de Baños, con el fin de impulsar las iniciativas de desarrollo económico, social, ambiental y territorial de Tungurahua, bajo los principios de participación, equidad, éticas y transparencia

La investigación cuenta de cinco capítulos desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamericana. En el capítulo I se realiza una descripción del problema, antecedentes investigativos, marco conceptual de la variable dependiente e independiente, justificación y descripción de los objetivos planteados para la investigación. Por otra parte en el capítulo II se detalla la metodología, características de la población de estudio, cálculo de la muestra, sustento teórico de los instrumentos de evaluación que fueron utilizados para recopilar la información. En cuanto al capítulo III se efectúa el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, verificación de la hipótesis, elaboración del Chi cuadrado para observar la zona de aceptación o rechazo de la hipótesis planteada. Mientras que en el capítulo IV se elabora las conclusiones y recomendaciones, de acuerdo al análisis estadístico de los datos obtenidos de la muestra de estudio. Además en el capítulo V se plantea una propuesta para dar solución al problema de investigación que cuenta con descripción del tema, justificación, objetivos, análisis de factibilidad y sustento teórico del plan de la propuesta. Finalmente se detalla la bibliografía, sustentos teóricos, páginas de internet y artículos científicos, en anexos se observan imágenes que corroboran la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

En los talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua, es donde se evidencia la presencia de algunos de los riesgos psicosociales, que son entendidas como aquellas condiciones de inseguridad que se encuentran presentes en la organización y que tienen relación con los factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicológicos que se producen durante el cumplimiento de los procesos y la ejecución de las actividades. En este caso existen niveles de alto riesgo en las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades esto significa que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas o que estas son irrelevantes, además otra dimensión con alto riesgo es la de compensaciones revelando que los trabajadores sienten escaso reconocimiento por su labor, esto podría afectar el estado de salud de los trabajadores del área de talleres no solo en lo físico sino también en lo mental.

Jiménez et al, (2017) “los factores de riesgo psicosociales son diversos en su naturaleza y origen con dimensiones interdependientes de un mismo constructo social que representan la realidad de la empresa y las condiciones de trabajo donde se encuentran inmersos los riesgos que posiblemente afecten al trabajador en su cargo” (p.29). Los riesgos psicosociales van a estar presentes en el cumplimiento de las tareas y funciones del trabajo sea de manera directa o indirecta, sin embargo cuando no se toman las medidas de seguridad respectivas o existe poco control de los peligros en el puesto de trabajo se retrasa el cumplimiento de las metas laborales y se evidencia un alto índice de accidentes laborales, falta de interés, bajo rendimiento laboral, poco compromiso por parte del empleado en su jornada de trabajo y pérdidas económicas para la empresa.

Martínez, (2014) indica que: “el estado de salud ha variado con el transcurso de los años donde se considera que la falta de salud es sinónimo de enfermedad y la ausencia de enfermedad es igual a salud, esto se analiza en base a las necesidades del ser humano como un individuo biopsicosocial que interactúa directamente con los fenómenos que se presentan en el entorno y posiblemente alteren el bienestar” (p.672). El estado de salud está relacionado con el proceso que cumple una alteración en el desarrollo de las potencialidades haciéndole sentir al individuo útil en cada etapa del desarrollo humano o poco productivo en el cumplimiento de sus actividades cotidianas, además guarda una estrecha relación con el nivel de interacción que tiene una persona para satisfacer las necesidades presentes en su entorno, incrementando la probabilidad de alcanzar un estado óptimo a través del conocimiento de los elementos que producen bienestar y la identificación de los fenómenos que disminuyen el estado de salud.

Villarreal et al, (2018) encargados del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional implemento un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el cual indica las obligaciones y derechos para los trabajadores de la institución, así:

Art. 20 que habla sobre la identificación y evaluación inicial de los riesgos donde el personal Técnico de la Unidad de seguridad y Salud realizaran la identificación inicial de los factores de riesgo en los puestos y áreas de trabajo, a través de; visitas de campo, inspecciones de seguridad y análisis de la tarea con la finalidad de conocer lo que señala el literal

- a) El puesto de trabajo y el personal que realiza cada actividad;
- b) Los métodos, procesos y procedimientos de trabajo;
- c) La maquinaria pesada, vehículos livianos o pesados, maquinas, quipos y herramientas a operar o a utilizar;
- d) La materia prima y productos químicos y otros utilizados en los procesos;
- e) Los riesgos del puesto de trabajo mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales. (p. 41)

El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional del Gobierno Provincial de Tungurahua indica que a menudo se reciben quejas de los trabajadores por la falta de participación de los directores de área y además no existe un control riguroso sobre el uso de los implementos de protección en el desarrollo de las jornadas de trabajo, esto disminuye el nivel de eficiencia en el cumplimiento de las funciones establecidas en el cronograma, para el desarrollo de esta investigación se cuenta con la aprobación del señor Prefecto Ing. Fernando Naranjo y el apoyo del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional para acceder al área de talleres y realizar un trabajo enfocado en los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.

Antecedentes de la investigación

Se han desarrollado algunas investigaciones con relación a los riesgos psicosociales y su influencia en el estado de salud, a continuación se realiza aportes de distintos autores que han contribuido con sus investigaciones al presente estudio.

Zambrano, (2014) en su investigación de: *Análisis y evaluación de riesgos psicosociales en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa Econofarm S.A de Guayaquil*, entre sus conclusiones menciona que las causas principales que exponen a los trabajadores de Econofram S.A a los riesgos psicosociales fueron la desorganización en el trabajo con (52%), las limitaciones en la formación de equipos de trabajo con (53%), escasos incentivos (71%), entre otros factores que generaron consecuencias la desmotivación con (52%) y finalmente el desgaste emocional con (77%) estos resultados permiten elaborar planes de incentivos y capacitaciones continuas para el personal, con mesas de reuniones para fortalecer el autoestima del personal, promoviendo el desarrollo de su creatividad y fomentando un ambiente de trabajo armónico, para que mejore el desempeño del personal y maximice el nivel de satisfacción de los clientes en procura del buen vivir

Pozo, (2018) en su investigación sobre: *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. de la ciudad de Quito*, entre sus conclusiones indica que dentro del riesgo psicosocial el trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en un intervalo favorable lo cual manifiesta que el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social que es importante manejarlo dentro de las organizaciones, ya que los colaboradores se sentirán parte de la empresa no solo como talento humano sino también como participes en la toma de decisiones, al saber que su trabajo ayuda de manera directa al desenvolvimiento adecuado de la organización y el tener la posibilidad de

crecimiento institucional del personal sin duda genera satisfacción en el individuo (p.67)

Gutiérrez, (2016) en el trabajo de investigación titulado: *Los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Prosergraf del cantón mejía de la provincia de Pichincha*, entre sus conclusiones menciona que las exigencias emocionales y cognitivas, perjudican en la salud mental, física y social del trabajador; la sobrecarga de trabajo genera estrés, tensión, ansiedad, dificultando el cumplimiento de funciones, repercutiendo en el rendimiento laboral afectando en las relaciones interpersonales. También aporta que el inadecuado rendimiento laboral en la empresa Prosergraf perjudica en el liderazgo, la satisfacción laboral, condicionando los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, limitando en la productividad, dificultando la gestión de talento humano (p.77).

Méndez et al, (2013) en la investigación realizada con el tema: *Los factores psicosociales en el ambiente laboral que influyen en la salud mental del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda*, entre sus conclusiones indican que una vez obtenidos los resultados se confirma la existencia de factores de riesgo psicosociales tales como: fatiga, estrés laboral, malestar psíquico, cansancio, alteraciones del estado de ánimo, agotamiento por el trabajo, preocupación, en el ambiente laboral que influyen en la salud mental y el desarrollo de las actividades diarias en las diferentes jornadas de trabajo del personal de enfermería. Además se observaron las variaciones en la salud mental del personal en sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo, estas características negativas demuestran que los factores psicosociales del ambiente laboral si influyen y de manera negativa en el comportamiento y actitudes que presentan las enfermeras hacia los pacientes, compañeros de trabajo y hacia sí mismas durante sus diferentes jornadas de trabajo.

Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica

Esta investigación presenta contribución social porque beneficia a los trabajadores y la empresa, al identificar los riesgos psicosociales se puede evidenciar que aspecto hay que trabajar de manera que se pueda plantear estrategias de seguridad que proporcionan un ambiente de trabajo óptimo, evitando alteraciones en el estado de salud para un correcto desempeño en el personal que facilite el cumplimiento de los objetivos y metas tanto personales como institucionales.

Fundamentaciones

Fundamentación epistemológica

El intelectualismo es fundado por Aristóteles quien buscaba un punto medio entre el racionalismo que se definía como el conocimiento por la razón de Platón y el empirismo que era considerado como el conocimiento por la experiencia de los naturalistas, sin embargo Aristóteles sostenía que el conocimiento comienza con la experiencias que luego es procesado por el intelecto que genera conceptos que llevan finalmente al conocimiento.

Aristóteles, (350^a.C) citado por Dalisteo, (2014) indica que el intelectualismo es una corriente epistemológica donde sostiene que la base del conocimiento se forma conjuntamente con la experiencia y el pensamiento, el intelectualismo sostiene junto con el racionalismo que hay juicios lógicamente necesarios y universales validos no solo sobre objetos ideales sino también sobre objetos reales, pero mientras que el racionalismo considera que estos conceptos o elementos de juicio son conceptos a priori de nuestra razón y derivado de la experiencia. El intelectualismo como una corriente epistemológica aporta significativamente para la investigación de los riesgos psicosociales y su influencia en el estado de salud porque una vez que los trabajadores del área de talleres han adquirido la experiencia de alguna situación en la que se presentó un riesgo psicosocial mientras cumplían con su funciones, se genera

un conocimiento y este permite que se realice un juicio lógico para dar resolución inmediata a los problemas que se presentan en el entorno de trabajo con el fin garantizar el bienestar del empleado.

Fundamentación psicológica

Riveros, (2014) menciona que el humanismo nace en USA en 1962, cuando un grupos de psicólogos y pensadores progresistas de la época declaran su voluntad en desarrollar un enfoque nuevo que trascenderá los determinismos y fragmentación de los modelos vigentes del Psicoanálisis y del Conductismo, el anhelo era entonces desarrollar una nueva psicología que se ocupe de la subjetividad y la experiencias interna, de la persona como un todo sin fragmentaciones como la conducta, el inconsciente, la percepción o lenguaje, sino que contemplar a la persona como objeto luminoso de estudio y asimismo, desarrollar una nueva disciplina que investigue los fenómenos más positivos y sanos del ser humano como el amor, la creatividad, la comunicación, la libertad, la capacidad para decidir y sobretodo la autenticidad y el arte de ser uno mismo desde el núcleo del ser (p.138). Entonces el humanismo se desarrolla como una respuesta a las escuelas psicológicas del psicoanálisis y el conductismo, porque las escuelas anteriores se centraban esencialmente en la conducta humana anormal y el enfoque humanista se centra en ayudar a las personas a desarrollar todo su potencial debido a la relación que existe el individuo y el conocimiento. El enfoque humanista se relaciona con el tema de la investigación porque brinda una exploración de los comportamientos humanos provenientes de experiencias o creencias aprendidas por el sujeto que generan un peligro para la propia persona y/o para quienes lo rodean, por eso este enfoque hace referencia a las habilidades sociales que se observan en el cumplimiento de las funciones en el área de trabajo porque aquellas conductas observadas pueden influir en el comportamiento positivo o negativo del empleado de acuerdo con el contexto donde se está desarrollando profesionalmente en base a las distintas necesidades con el fin de alcanzar las metas y así llegar a la autorrealización.

JUSTIFICACIÓN

Mediante la presente investigación desarrollada en el Gobierno Provincial de Tungurahua con el tema los riesgos psicosociales y su influencia el estado de salud, tiene gran importancia porque contribuye de manera positiva a las futuras investigaciones que se realicen en relación a este tema, además sirve como guía para el conocimiento de los riesgos psicosociales que existen en la empresa para que se tome en consideración que un adecuado control favorece a las condiciones de trabajo y reduce el impacto negativo en el estado de salud .

Es factible porque existe la apertura por parte de la institución para realizar la investigación que cuenta con la participación directa de los trabajadores quienes conocen las necesidades existentes en el contexto laboral donde ejercen sus funciones, también se aplicaran test psicológicos que permitirán observar si las condiciones del trabajo es posible que afecten los estados de salud, para sustentar esta información se recurre a referencias bibliográficas, libros, documentos y artículos legales relacionados al argumento de estudio, también se cuenta con el respaldo y fundamentación legal del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la organización creado para precautelar la integridad y el bienestar de los colaboradores.

La originalidad radica en lo novedoso de este tema porque no se lo ha planteado antes en la institución, debido a que actualmente existe mayor preocupación por parte de algunos departamentos hacia los empleados con el fin de garantizar el bienestar del trabajador dentro de la empresa para que logre cumplir correctamente cada una de las funciones de manera segura y oportuna. Con los resultado obtenidos en la investigación se pretende beneficiar a los trabajadores del área de talleres porque se busca el bienestar, satisfacción y salud del personal de la empresa, incrementando las relaciones interpersonales, la comunicación ,el diálogo entre compañeros y directores de tal forma que sea posible fortalecer la gestión laboral en el contextos sociales y organizacional.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Investigar cómo los riesgos psicosociales influyen en el estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Objetivos Específicos

1. Analizar los niveles de riesgos psicosocial de los trabajadores del área de talleres del Gobierno provincial de Tungurahua.
2. Identificar los niveles del estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno provincial de Tungurahua.
3. Elaborar una propuesta de solución al problema encontrado en el Gobierno provincial de Tungurahua.

MARCO TEÓRICO

RIESGOS PSICOSOCIALES

Actualmente las empresas han tomado mayor interés por el estudio de los riesgos psicosociales, evaluando las condiciones de trabajo de acuerdo al perfil de cada empleado con el apoyo de los avances tecnológicos ha sido factible detectar con mayor precisión las situaciones que ponen en peligro el bienestar de los trabajadores durante la jornada laboral.

Vieco y Abello, (2014) “los riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones del trabajo y la organización que posiblemente afectan el cumplimiento de las funciones repercutiendo e través de mecanismos psicológicos y fisiológicos que se encuentran presentes en el trabajo” (p357). Los riesgos psicosociales son aquellos elementos relacionados con las condiciones de laborales de una organización, esto tiene que ver con el contenido de trabajo, la distribución de diferentes tareas en un periodo corto de tiempo y el control inadecuado de las medidas de protección pueden perturbar la salud física, psíquica o social del colaborador en el desarrollo de sus funciones .

Organización Internacional del Trabajo, (2012) citado por Palomo et al. (2015) “los riesgos psicosociales se originan por acciones inadecuadas entre el trabajo, medio ambiente y condiciones organizacionales de manera que incrementa la posibilidad de generar percepciones y experiencias desfavorables en el empleado entre ellos los más evidentes son accidentes laborales, baja productividad, mal clima laboral y repercusiones físicas y psicológicas” (p.302). Los factores que engloban el riesgo psicosocial en la empresa son múltiples con gran repercusión para el bienestar, porque el ser humano a pesar que es un ser biopsicosocial no

puede tolerar condiciones de trabajo deficientes ya que pone en peligro su vida y existe la probabilidad de desarrollar sentimientos de incompetencias o falta de logro sintiéndose insatisfecho con su desempeño.

Ministerio de salud Pública, (2013) citado por Bravo, (2015) indica que los riesgos psicosociales son aquellos factores que forman parte del trabajo y afectan de forma negativa tanto al trabajador como a la organización, esto se deriva del contenido de trabajo, deficientes condiciones, falta de organización y poco control en la ejecución de las tareas constituyendo un peligro físico, psíquico y social en el empleado. Entonces los riesgos psicosociales van a jugar un papel importante dentro de las organizaciones y por lo tanto requiere de atención prioritaria para evitar pérdidas humanas, físicas y económicas que disminuyen la productividad y la rentabilidad de la empresa, para evitar estos problemas es primordial una correcta planificación y distribución del tiempo en cada una de las actividades que se pretende desarrollar en la jornada de trabajo para alcanzar con éxito las metas y objetivos día a día sin sobrecargar al personal.

TIPOS DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los Riesgos psicosociales se encuentran conformados por algunos tipos entre ellos las exigencias psicológicas, trabajo activo con desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia, cuando se presenta una alteración en cualquiera de estos aspectos es probable que se pierda el equilibrio entre el trabajador y el puesto de trabajo repercutiendo significativamente en el desempeño laboral.

Frías et al. (2017) señala que: “los vertiginosos cambios económicos, políticos, sociales, intelectuales, científicos y tecnológicos que se evidencian en la actualidad exigen individuos competentes y preparados para asumir el reto que trae consigo estar inmerso en la sociedad de la información y el conocimiento

considerado como un gran revolución científica y de avances tecnológicos que ocasionan cambios en la persona” (p.202). Los múltiples cambios derivados de la tecnología hacen que el individuo este expuesto a distintas exigencias psicológicas para adaptarse al entorno, sin embargo esto representa una parte positiva y una negativa, si se observa desde un punto de vista positivo las exigencias psicológicas ayudan al cumplimiento de las tareas, impulsa al logro de los objetivos para el cumplirlos en el menor tiempo, sin embargo si se observa de manera negativa esto puede hacer que el trabajador se sienta presionado por la limitación o la sobrecarga de trabajo, esto produce periodos de estrés, ansiedad y frustración cuando no se obtiene los resultados que se espera.

Candia et al. (2016) “El trabajo activo y desarrollo de habilidades tiene que ver con un trabajo donde es posible desarrollarse como persona a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tiene el trabajador “(p.29). Entonces lo que pretende el trabajo activo y desarrollo de habilidades es incentivar al trabajador para que desarrolle al máximo sus habilidades y aumente su potencial humano dando todo de sí mismo para el cumplimiento de sus funciones, de tal manera que cumpla sus metas y se proponga nuevos y mejores propósitos para obtener benéficos tanto profesionales como organizacionales.

Orgambidez y Borrego, (2014)” el apoyo social hace referencia al clima en el lugar de trabajo especialmente en las relaciones interpersonales con los jefes y compañeros, se compone del apoyo emocional esto tiene que ver con el grado de integración social y emocional entre compañeros y supervisores, a diferencia del apoyo instrumental que se refiere a la colaboración de las tareas por parte del grupo operativo y administrativo” (p.70). De manera que tanto el apoyo entre compañeros como supervisores es esencial para lograr un buen clima laboral donde los trabajadores se sientan a gusto desempeñando sus funciones y para lograr cambios positivos se requiere de un buen líder que dirija al grupo de manera equilibrada sin beneficiar solo a un grupo en específico o perjudicar a un miembro del equipo de

trabajo con el fin de alcanzar las metas y propósitos laborales en un solo conjunto con el aporte de todo el grupo de trabajo.

Candia et al. (2016) “las compensaciones en la organización representan principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a las recompensas del modelo desbalance que se centra en el esfuerzo y la recompensa, además mide la estabilidad del trabajo” (p.29). Las compensaciones no solo consisten en el pago por el trabajo realizado por el empleado, también tiene que ver con el reconocimiento emocional por parte de los superiores al terminar la jornada de trabajo o culminar un proyecto, porque esto genera sentido de pertenencia a la empresa y crea oportunidades de superación para seguir emprendiendo eficazmente al crecimiento de la empresa.

Fernández y Solari, (2017) “la doble presencia o situación social de desempeño en dos frentes simultáneos, es un factor de riesgo interesante a la hora de valorar como afecta y cuáles son las circunstancias más frecuentes con las que se asocian” (p.195). La doble presencia es producto de las múltiples exigencias con las que debe cumplir una persona una vez terminada su jornada de trabajo, al finalizar las funciones laborales se presentan nuevas tareas en el hogar de manera que el individuo se sobrecarga de actividades y es posible que se produzcan alteraciones en el bienestar generando conflictos en las esferas cognitiva, afectiva y volitiva reduciendo un potencial de acción tanto en el área laboral como familiar.

AGENTES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Existen diversos agentes de riesgos psicosociales en el entorno laboral entre ellos están los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos y ergonómicos cada uno con su nivel de acción que afecta al colaborador, se debe tomar en cuenta que el origen del problema no está en el individuo, sino en las deficientes condiciones de trabajo en las que día a día desempeña su labor profesional.

Barba et al. (2014) indica que: “los riesgos físicos conformados por temperaturas extremas frío, calor o humedad, niveles elevados de ruido hace imposible la comunicación, una forma de medir este aspecto es ver si dos personas de audición normal pueden entablar una conversación con un tono de voz normal a una distancia de un metro, de no poder hacerlo hay una señal de alerta, además la iluminación inadecuada por defecto o exceso es otro riesgo que repercute en el trabajador y por ultimo las radiaciones ionizantes, rayos x radiaciones no ionizantes, soldaduras eléctricas, efectos del sol que perjudican en la salud” (p.27). De manera que es importante tomar en cuenta que los riesgos físicos afectan el buen funcionamiento del organismo al presentar una molestia como consecuencia el individuo no logra realizar correctamente sus actividades cotidianas porque se reduce el nivel de productividad durante el tiempo que permanece un malestar como consecuencia de lesiones en el puesto de trabajo.

Organización Internacional del Trabajo, (2013) citado por Proaño, (2017) señala que “dentro de las determinantes de los factores de riesgo laborales, los riesgos mecánicos representan los objetos, maquinas, equipos y herramientas que llegar a ocasionar accidentes laborales, sea esta por la falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, así como la carencia de normas de seguridad en el sistemas de trasmisión de la fuerza, punto de operación, partes móviles o falta de elementos de protección personal, esta situación conlleva a niveles extremadamente riesgosos para la salud ocupacional”(p.355). Los riesgos mecánicos tienen relación con el uso de las herramientas de trabajo en el cumplimiento de la jornada laboral, falta de control y uso inadecuado del equipo de seguridad puede representar un peligro para el colaborador porque se ve expuesto a sufrir un accidente laboral que posiblemente provoque repercusiones en la salud del individuo y en la organización se incrementa los gastos económicos para cubrir los daños ocasionados.

Pell, (2016) aporta que: “las relaciones complejas que se manifiestan en el manejo responsable de los productos químicos , destacan los problemas por las practicas insostenibles de este manejo, debido a que los niveles de conciencia y responsabilidad en los seres humanos no han sido históricamente las más adecuadas a consecuencia del desconocimiento y de las políticas dirigidas al consumismo que han propiciado que las tendencias sean arbitrarias a la seguridad y exponiendo el bienestar de los empleados” (p.136). El riesgos químico en el entorno laboral va ser un aspecto que repercute significativamente en el bienestar porque una persona que se encuentra expuesta a sustancias químicas por periodos prolongados de tiempo es posible que afecte al organismo y exista una alta probabilidad de desarrollar enfermedades profesionales.

Cerda et al. (2014) “los riesgos biológicos son microorganismo que debilita el sistema inmunológico y producen graves enfermedades, de manera que es importante tomar medidas de protección al manipular elementos infecciosos, ingresar a lugares que estén contaminados o al momento de ingerir un alimento en mal estado puede resultar perjudicial para la salud de la persona” (p.444). Los riesgos biológicos pueden ocasionar grandes afecciones en la salud al estar en contacto con microorganismos y agentes contaminantes el individuo puede contraer fácilmente una enfermedad si no toma las medidas de seguridad pertinentes al manipular desechos infecciosos o ingerir alimentos que estén contaminados con bacterias presentes en el medio ambiente.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2014) “la ergonomía es la adaptación del puesto de trabajo al hombre una interacción directa con las herramientas donde el peso, tamaño, forma y diseño obligan a sobreesfuerzos, movimientos repetitivos, mantenimiento de posturas inadecuadas y desplazamiento de cargas que posiblemente afecten el correcto funcionamiento del organismo”. Los aspectos importantes en el riesgos ergonómico se relacionan con las deficientes medidas de control al momento de manipular una carga manualmente ya sea por el

exceso de peso, las malas posturas o acciones repetitivas en la jornada de trabajo porque estas causan dolores de cabeza, calambres, molestias en las extremidades superiores e inferiores y lesiones que afecta al empleado disminuyendo el desarrollo del potencial en la ejecución de las actividades.

EFFECTOS GENERADOS POR EL RIESGO PSICOSOCIAL

Los efectos más influyentes dentro de la organización son el ausentismo, la rotación de personal y el bajo rendimiento laboral estos aspectos se evidencian cuando se rompe la relación entre el empleado y el puesto de trabajo haciéndose evidente conductas como abandono del cargo, falta de interés y retrasos en el lugar de trabajo que perjudican la productividad del empleado

Cataño et al. (2016) “el trabajo se constituye como parte importante de la sociedad, no solo como fuente de sostenimiento económico, también se concibe como la oportunidad de las personas de sentirse activos y útiles, sin embargo existen algunas situaciones inherentes a la persona que llegan a afectar sus condiciones de salud y a su vez conllevan a la ausencia de logros en el trabajo afectando la operatividad de las organizaciones afectando la salud y calidad de servicio dando como resultado el abandono del puesto de trabajo” (p.313). El ausentismo laboral es un problema grave para la organización porque el empleado no asiste a su puesto de trabajo por ende se retrasan los procesos, baja la productividad y disminuyen las ganancias para la empresa estos elementos representa un obstáculo en el cumplimiento de las metas organizacionales disminuyendo la entrega a tiempo de un bien o servicio para el satisfacción de usuario.

Palmar et al. (2014) “el rendimiento laboral constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón es de gran importancia que los trabajadores mantengan una relación entre competencias

que poseen y el cargo que ejercen, para lo cual es necesario que se exija el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con características correspondientes al cargo” (p.160). El rendimiento laboral identifica si una persona es apta para un puesto de trabajo, si el sujeto cumple con todas las características que demanda el cargo es algo beneficioso para la empresa, pero si no cumple con todos los requerimientos que solicita la vacante se realiza una retroalimentación en las áreas donde tiene menor conocimiento para que pueda adaptarse correctamente a su puesto de trabajo de manera que su rendimiento laboral se optimice

Ccollana, (2015) “en la actualidad la rotación de personal y el ausentismo son dos variables que están presentes en todas las organizaciones, teniendo un efecto complejo en cada una de ellas, el elemento humano hace que las organizaciones sean productivas y competitivas, por lo cual se hace mayor el compromiso del trabajador por la institución evitando cualquier conflicto que repercuta la relación y tiempo de servicio en la organización” (p.52). Es así que la rotación de personal se da cuando el trabajador no se siente a gusto en su cargo, esto puede ser producto de las malas relaciones interpersonales, escasa motivación o el poco reconocimiento por los logros alcanzados, cuando esto ocurre se genera gastos extras para la nueva contratación de personal, el proceso de inducción y además requiere de tiempo para que se adapte el nuevo empleado a sus funciones.

Cuando existe un exceso en la rotación de personal es posible que no se esté tomando en cuenta las condiciones que requiere el empleado para sentirse parte de la empresa, ahí es cuando tratan de buscar en otra organización los beneficios que no está recibiendo en su trabajo y es fácil optar por formar parte de otra organización para satisfacer las necesidades que surgen en el entorno laboral.

NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El nivel de riesgo psicosocial es considerado como la medición de la probabilidad de ocurrencia del riesgo o el impacto que el mismo tiene en el trabajador, se pretende evaluar la magnitud de aquellos peligros que no hayan podido evidenciarse para que se tomen las medidas preventivas y satisfacer las necesidades de cada colaborador en su entorno de trabajo.

Candia et al. (2018) señalan que: “la manera de detectar y medir los factores, características o dimensiones de riesgo psicosocial es a través de instrumentos que adoptan la forma de cuestionarios generalmente auto aplicados que responden los propios trabajadores quienes experimentan los factores de riesgo que se desea detectar y controlar, estos se categorizan en tres grupos el color verde indica un nivel de riesgo bajo, mientras que el intervalo amarillo esta entre los dos extremos que indica nivel medio de exposición psicosocial y el rojo que refleja un nivel de exposición psicosocial alta para la persona evaluada” (p.4). Los niveles que se asignan a los riesgos psicosociales depende de lo perjudicial que estos representan para la persona, si existe una exposición significativa a estos se observa un color rojo que indica un nivel de riesgo psicosocial alto donde de inmediato se deben aplicar medidas correctivas para evitar consecuencias negativas en el personal , pero si existe una presencia moderada del riesgo se aprecia un color amarillo donde se debe implementar medidas de seguridad preventivas y en un periodo de 2 años volver a evaluar y finalmente si el nivel de riesgo psicosocial es bajo no existe afectación en ninguna de las dimensiones evaluadas.

Para identificar correctamente el nivel de riesgo psicosocial se debe realizar un análisis estadístico riguroso, primero hay que definir el número exacto de personas a quienes se realiza la aplicación del cuestionario, aclarara que se debe responder con la verdad para obtener información valida, luego se debe analizar los resultados e informar las puntuaciones que se obtuvo en cada una de las cinco dimensiones que

mide el test con el fin de afirmar o descarta la presencia de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo

EL ESTADO DE SALUD

El estado de salud es la capacidad para crear una relación armonioso entre sujeto y el entorno donde se desenvuelve realizando actividades propias del cargo, sin embargo cuando se presenta un desequilibrio o se rompe esta relación es posible evidenciar malestares en el estado de salud porque no se logra satisfacer las necesidades que demanda el organismo frente a determinadas situaciones.

Roa y Pescador, (2015) indica que la salud de las personas depende de sus capacidad de crear una relación armoniosa con el ambiente, por este motivo no solo se debe tener en cuenta el efecto que los agentes ambientales puedan generar sobre la salud sino también las que el individuo realiza para mantener la integridad de estos ambientes naturales, la salud individual está claramente ligada a la salud de la comunidad y el entorno donde una persona vive, trabaja o se divierte, los peligros ambientales de gran escala y alcance mundial que amenazan la salud humana donde forma parte el cambio climático, disminución de la capa de ozono, perdida de la biodiversidad, cambios drásticos en los sistemas hidrológicos, las demandas en sistemas de elaboración de alimentos y daños en las reservas de agua dulce por la contaminación de químicos entre otros desechos que arrojan a los ríos (p111). El estado de salud depende de la capacidad que tenga el individuo para adaptarse o tolerar los agentes externos que se presentan en el medio ambiente, es posible que se generen cambios en la conducta del individuo como parte de un mecanismo de defensa hacia las nuevas exigencias del entorno para mantener un balance en la satisfacción de las necesidades básicas.

Linares, 2015 “la salud inevitablemente referida al ámbito colectivo, público y social, que ha pasado históricamente por sucesivos movimientos de recomposición de

las prácticas sanitarias derivadas de las distintas articulaciones entre sociedad y el estado de la población, todo surge de las respuestas sociales que se dan a las distintas necesidades y a los problemas de salud que los miembros de una comunidad presentan a lo largo de su vida” (p.96). El estado de salud va estar en relación con distintos factores externos que pueden favorecer o perjudicar al individuo, se aprecia de un lado positivo se mejoran las relaciones interpersonales generando un ambiente integral para la convivencia, pero si se observa de un lado negativo se puede crear conflictos que producen alteraciones que van a disminuir el estado de salud.

Sin embargo a pesar que en la actualidad se han dado grandes avances en la salud aún existen lugares alejados donde las condiciones de salud son escasas, no cuenta con todos los implementos o equipos necesarios que garanticen un control oportuno para un correcto diagnóstico y tratamiento de las enfermedades que afectan a los sectores más apartados de la población.

TIPOS DE ESTADO DE SALUD

Dentro del estado de salud se pueden apreciar el tipo de estado físico, psicológico y social del individuo, pero cuando se presentan dificultades en cualquiera de estos aspectos las personas tienden a presentar alteraciones para establecer relaciones con el exterior, tiene dificultada para satisfacer las necesidades y tienden a desencadenar conductas inapropiadas ante la mínima situación que se presente amenazante para ellos.

Castañeda et al. (2016) “la salud percibida es un parámetro multidimensional que aporta información de salud tanto física como mental de los sujetos y que puede ser un predictor importante de la morbilidad y mortalidad, además algunas características como la situación ocupacional, el nivel de ingresos o nivel educativo va influir en las distintas percepciones de salud de los sujetos” (p.278). El dinamismo que necesita el cuerpo va ser aportado por la actividad física que se realiza en un ambiente

tranquilo alejado del ruido y las preocupaciones del trabajo o del hogar, esto ayuda a relajar el cuerpo y a liberar la tensión que se produce cuando no se canalizan correctamente las emociones y desencadena la aparición de alteraciones en el estado físico de la persona.

Organización Mundial de la Salud, (2013) indica que: la salud mental se refiere a un estado de bienestar donde el individuo responde a las necesidades del medio ambiente o contexto que interactúan proporcionando así todas las capacidades propias del sujeto, atendiendo a distintas situaciones estresantes normales del diario vivir, siendo una persona productiva y colaboración en la sociedad. Entonces el estado de salud mental o psicológica es un aspecto importante para el ser humano porque se centra en el rendimiento óptimo de las capacidades y habilidades que posee cada individuo para dar solución a los distintos conflictos, también depende el nivel de resistencia para afrontar acontecimientos que desestabilizan el estado mental de la persona como: acontecimiento violentos, pérdidas afectivas, discusiones o altercados que se presentan en cualquier momento.

García y Vélez, (2017) “la evaluación de la salud debe también tener en cuenta la experiencia personal del paciente; por lo tanto, si se desea medir el impacto que tienen los determinantes sociales sobre la salud general conviene medir aspectos psicológicos, sociales o emocionales” (p.192). El estado de salud no es solo responsabilidad directa de la comunidad, sino una obligación personal de cada uno de los miembros que viven en la sociedad porque al no existir un interés propio por el bienestar los esfuerzos que realicen las demás personas no van a tener los resultados que se espera a diferencia de cuando la colaboración es mutua se evidencian mayores logros y beneficios sociales.

FACTORES PREDISPONENTES DEL ESTADO DE SALUD

Los factores predisponentes están conformados por elementos de tipo genético, socioeconómico, medio ambiental y por el estilo de vida que lleva la persona cada uno de estos aspectos con un nivel de importancia distinto es por esta razón que continuación se detalla una breve explicación de cada uno de ellos para explicar cómo actúan en el estado de salud de del individuo.

Abarca et al. (2018) “los predisponentes genéticos en muchas enfermedades existen por antecedentes familiares, los cuales pueden seguir un patrón dominante o recesivo, en las enfermedades con patrón dominante ya sean estas autosómicas o ligadas al cromosoma x pueden existir antecedentes de patologías, en las entidades recesivas autosómicas es importante buscar el antecedente de hermanos afectados o recesivas ligadas al cromosoma x donde se pueden observar una mayor prevalencia en varones ascendentes afectados” (p.44). Los factores genéticos van a evidenciarse en las manifestaciones clínicas que presentan el niño al nacer, cuando existe la predisposición de sufrir alguna enfermedad transmitidas por la herencia de los genes, forma que es importante realizar estudios previos a la concepción de manera que pueda identificar alguna anomalía en los cromosomas a tiempo para precautelar el bienestar del paciente.

(OMS, 2013) citado por Quintero et al, (2015) señala que: “los impactos tecnológicos varían desde experiencias locales hasta el despliegue de grandes redes cibernéticas con contenidos en diferentes temáticas con tecnología de punta, no obstante aún existen países marcados por el analfabetismo, extrema pobreza, desnutrición, violencia, inseguridad, agua contaminada e insalubridad” (p.15). Los factores genéticos pueden verse alterados con el uso de las nuevas tecnologías a pesar que los avances en la ciencia han ayudado a mejorar la calidad de vida de muchas personas y también ha surgido conflictos en el uso irresponsable de la genética donde

se pone en riesgo el bienestar del ser humano por la inadecuada manipulación de la tecnología.

Vidal, (2014) “los determinantes sociales de la salud abordan elementos donde se intenta explicar las desigualdades que afectan el bienestar e impiden gozar de un nivel de vida saludable para desarrollarse con un ser biopsicosocial en los distintos grupos que forman parte de la sociedad donde día a día se desenvuelve el individuo para cumplir con sus metas y satisfacer las distintas necesidades que surgen” (p.62). El estado de salud social se puede ver perjudicado debido a las limitaciones económicas, sociales o culturales que interfieren en el acceso a los servicios de salud, alimentación y vivienda, las personas con bajos recursos económicos son las más afectadas por las condiciones en las que viven y resulta más difícil para ellos afrontar una enfermedad que demanda múltiples atenciones.

Eslava, (2017) “la idea de determinación social de la salud presupone una discusión acerca de las relaciones entre el individuo y la sociedad donde trascienden los procesos y el modo de acontecer los fenómenos y al predecirlos se establece un procesos de reflexión para indagar las posibilidades que existen para que el individuo conozca y actué frente a las situaciones derivadas de los acontecimientos fenomenológicos en la realidad con un nivel de acción múltiple y compleja” (p.399). Los determinantes sociales de la salud están relacionados con la parte social que se enfoca en las normas, políticas, empleo y costumbre de una comunidad, la parte económica es el manejo monetario para obtención de un producto o servicio, la adquisición de un artículo genera bienestar en el individuo porque se ha cubierto una necesidad, a esto se suma el estatus económico en el que se encuentra la persona para invertir económicamente en sus necesidades.

Zoolezzi, (2017) “las enfermedades respiratorias y alérgicas están asociadas a la contaminación del aire entre los agentes ambientales implicados están los óxidos de nitrógeno, azufre, partículas en suspensión, metales, compuestos orgánicos volátiles y

los hidrocarburos, además en ambientes interiores el humo de tabaco aumenta el riesgo de cáncer en un 20 y 30 por ciento entre los fumadores activos y pasivos” (p.80) La población día a día forma parte de los impactos medio ambientales con la presencia de nuevas industrias, avances tecnológicos y fabricación de productos contaminantes que disminuyen la calidad del aire y aumenta la probabilidad de sufrir problemas graves de salud por la inhalación de gases tóxicos para el ser humano, además como consecuencia de la contaminación se evidencia cambios negativos en el medio ambiente debido al uso excesivo de aerosoles entre otros productos contaminantes que afectan la salud.

Cuando hablamos de salud en una población, debemos tomar en cuenta aspectos tan diversos como la estructura familiar, preferencias de ocio, hábitos alimenticios, medios de transporte, condiciones de vivienda, medios de comunicación y aspiraciones laborales, todo ello está marcado por la evolución social desencadenando cambios que determinan numerosos aspectos de la vida de un individuo, hasta llegar a modificar sus costumbres y su forma de vida condicionando al individuo hacia rutinas que muchas veces son poco favorables. (Samar, 2014). Todos los aspectos mencionados anteriormente como parte del estilo de vida son desarrollados en base a los conocimientos que se adquieren con el transcurso de los años en cada etapa de la vida del ser humano logrando nuevos conocimientos que le llevan a crear un criterio más estructurado donde establece parámetros en aspectos importantes como la alimentación, actividad física y cuidados personales que resultan elementales para garantizar el bienestar del individuo

CONSECUENCIAS EN EL ESTADO DE SALUD

Las consecuencias en el estado de salud se presentan cuando no se logra una adecuada relación entre el individuo y el medio ambiente producto de seto se presentan consecuencias físicas y psicológicas que probablemente alteren el potencial humano

además de disminuir la habilidades que tiene el individuo para hacer frente a las situaciones que a diaria se presentan haciéndolo vulnerable a las enfermedades.

Sarcosa y Charria, (2017) “las consecuencias físicas se evidencian a través de distintas manifestaciones en el organismo las más frecuentes son dolores en el cuello, espalda tensión muscular, problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acides, problemas respiratorios, palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos, cambios en el apetito y consecuencias en las funciones de los órganos genitales como impotencia y frigidez que afectan al ser humano” (p.49). Entonces las consecuencias físicas son reacciones evidentes en el organismo que causan malestar e impiden el cumplimiento de las actividades que normalmente realiza el individuo para satisfacer las necesidades, cuando se presentan elementos que alteran la armonía entre el sujeto y el medio ambiente donde se desenvuelve es posible estar expuesto a presentar malestares físicos en el estado de salud

García, (2016) señala que: el exceso de demandas al que están sometidos algunos profesionales genera elevados niveles de ansiedad que están ligados a diversas situaciones como miedo a perder el empleo, la monotonía de algunas tareas, falta de expectativas y la insatisfacción laboral incrementan la aparición de estrés en especial en aquellas que cuidan a personas con cierto grado de dependencia o que padecen de alguna discapacidad, debido a que las presiones a las que están expuestas puede repercutir en la salud limitando el cumplimiento de las actividades cotidianas producto de los dolores musculares, espasmos, calambres e incluso inmovilidad de las extremidades por falta de movilidad al no canalizar las emociones surge tensión en el individuo. En varias ocasiones las alteraciones en la salud pueden ser producto del mal manejo de las emociones frente a situaciones que desequilibran el estado de ánimo de la persona esto como consecuencia de recibir alguna noticia, sufrir acontecimientos traumáticos o la responsabilidad que representa cuidar a una persona que padece alguna afección médica o incapacidad porque se generan sentimientos difíciles de asimilar

Solano y Vázquez, (2014) indica que: “las personas que padecen algún trastorno psicológico señaladas socialmente por supuesta condición médica y caracterizadas como peligrosas para el resto de habitantes, la enfrentar los distintos prejuicios constituye un problema de grandes repercusiones, no solo por el sufrimiento propio de la enfermedad de quien la padece, sino también de los familiares en cuanto a discriminación, rechazo, ocultamiento y exclusión de la sociedad por estereotipos negativos que se forman de quienes han sido diagnosticado con alguna alteración mental” (p.195) Las consecuencias psicológicas debido a la falta de control en las emociones puede generar cambios de comportamiento significativos en las esferas cognitiva, afectiva y volitiva que genera malestar en las personas al no tener control de sus acciones cuando atraviesan por episodios de crisis como consecuencia de una alteración psicológica, además la discriminación por parte de los miembros de la sociedad retrasan el proceso de recuperación de un paciente.

(OMS, 2016) indica que: más de mil millones de personas que corresponde un 15% de la población total del planeta se encuentran en situaciones de discapacidad, cifras que aumentan año a año debido al envejecimiento de la población y el aumento de enfermedades crónicas en un 66,5% donde afirma que las personas con discapacidad tienen menos acceso a los servicios de asistencia sanitaria y por lo tanto las necesidades no tan satisfechas, por otra parte en base a la salud mental se calcula que existen 450 millones de personas en el mundo que sufren actualmente de trastornos mentales y el gasto generado por puede equivaler al 3 y 4 por ciento del producto nacional bruto de los países desarrollados. Las consecuencias psicológicas afectan a todo el mundo sin distinción de raza, género, etnia, religión o posición económica porque el padecimiento de alguna enfermedad mental limita al individuo a que se desenvuelva con normalidad en el medio ambiente, donde existen escasas probabilidades de superación o tratamiento para el control de las enfermedades psicológicas.

NIVELES DEL ESTADO DE SALUD

Los niveles presentes en la salud van estar limitados por componentes centrales del desarrollo humano, además del acceso y cobertura que se tenga hacia estos, debido a que los servicios integrales, oportunos y de calidad van a ser parte de los resultados positivos de manera que se promueva a una vida saludable con niveles óptimos en el estado de salud para todos los miembros que forman parte de la comunidad.

Villa, (2013) “Cuestionario de Salud General con sus siglas en ingles GHQ 12 que ha demostrado ser una herramienta efectiva para la evaluación por niveles de la salud mental en la población general y en población clínica, siendo uno de los instrumentos de tamizaje validado más utilizado en todo el mundo y uno de los más recomendados para ser empleado en cuestiones de salud” (p.532). El instrumento consta de 12 ítems con escala Likert de 4 valores que son 0-1-2-3 una vez aplicado el reactivo los datos que arrojan determinan tres niveles para evaluar la salud el primer nivel representado por un valor de 10 o menos indica bajo deterioro en la salud, por otra parte puntuaciones entre 10 y 16 indican que la persona está en un nivel normal o esperado en cuanto a la salud y finalmente puntuaciones con un valor mayor a 16 indican alto nivel de deterioro en la salud, el valor máximo que se puede obtener en la escala es de 36 puntos.

La identificación y análisis de los determinantes de la salud en sus distintos niveles tiene como propósito realizar intervenciones para eliminar o disminuir los efectos negativos de las afecciones médicas, una vez identificado el nivel de deterioro que presenta una persona en su salud se empieza tomando en cuenta en que aspectos se debe trabajar para conseguir cambios positivos en el estado de salud de manera que se establecen metas y objetivos para ayudar al paciente.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo

Se utiliza el método cualitativo y cuantitativo para corroborar los datos obtenidos en el campo de la investigación por esta razón el método cualitativo se guía por áreas o temas significativos de investigación donde se desarrollan preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de resultados ,la recopilación de la información consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes en relación a sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos. A diferencia del método cuantitativo que sigue un conjunto de procesos secuenciales y probatorio mediante la recopilación y análisis de datos en relación a las interrogantes para comprobar la hipótesis establecida, se utilizan procedimientos estandarizados representados mediante números o cantidades estadísticas que permiten definir con exactitud los niveles de riesgos psicosocial en el que se encuentran los colaboradores para esto también se han empleado escalas psicométricas de los test psicológicos que cuentan con altos rangos de validez y confiabilidad para garantizar la información.

Con la finalidad de ver si los riesgos psicosociales influyen en los estados de salud se utiliza una investigación correlacional que permite medir el grado de relación entre las variables, en el caso de que dos variables estén correlacionadas indica que si una variable cambia de inmediato se evidencian cambios en la otra variable también, este cambio puede ser positivo o negativo, sin embargo si no hay correlación entre las variables significa que si se evidencian cambios en una variable no existe un patrón sistemático que produzca un cambio en la otro por lo tanto no existe relación.

Para el estudio del presente trabajo se llevó a cabo una investigación de campo, ya que se desarrolla en el lugar donde se evidencia la problemática para obtener información de los ambientes reales no controlados en donde diariamente cumplen con sus funciones los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua, para sustentar la información se utiliza una investigación bibliográfica a través de un modelo sistemático que permite indagar en libros, tesis, artículos científicos, biblioteca virtual, internet, manuales de los instrumentos aplicados con el objetivo de obtener información y conocimientos confiables que contribuyan al estudio de la problemática.

Población y muestra

La población como objeto de estudio de esta investigación son 60 trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Tabla N° 1 Población de trabajadores del área de talleres

GPT	Servidores	Trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	4	50	54	90%
Mujeres	1	5	6	10%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

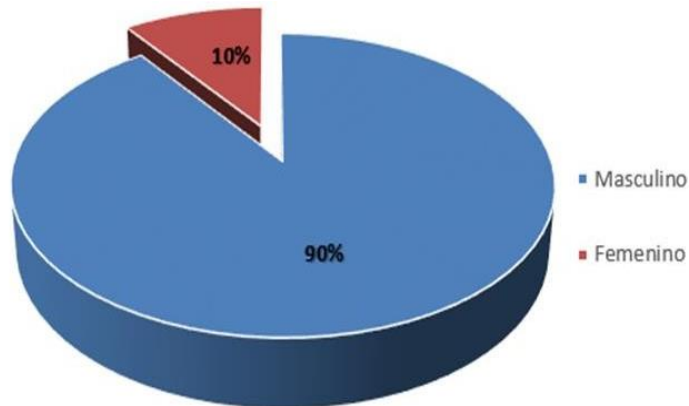


Gráfico N° 1: Población de trabajadores del área de talleres

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Técnicas e Instrumentos

Cuestionario Suceso Ista 21

Pérez et al. (2016) indican que: el cuestionario suceso istas 21 es un instrumento que mide los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo que puedan tener algún efecto sobre la salud de los trabajadores, es un instrumento que fue validado y estandarizado en Chile además en empresas o grupos con fines de diagnóstico, prevención y capacitación, su uso no requiere la participación de expertos, puede ser aplicado en empresas grandes o pequeñas con el fin de tener una imagen general del nivel de riesgo de cada empresa, esto permite diseñar políticas de prevención y vigilancia sobre el personal que labora en la institución (p.4).El cuestionario consta de 20 preguntas su aplicación es de forma individual, la puntuación del cuestionario está dada por una escala de tipo Likert, que se asocia a cada pregunta, con un valor máximo de 4 puntos por pregunta, donde una mayor puntuación indica un mayor riesgo en este sentido, se estima los puntajes de cada dimensión y sub dimensión por terciles, con el objetivo de establecer rangos de bajo, medio y alto.

La Superintendencia de Seguridad Social, en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del trabajo, validaron el Cuestionario suceso istas 21, como un instrumento adecuado para la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo, el análisis de validez de constructo mostró que las cinco dimensiones globales definidas teóricamente como: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia fueron confirmadas por análisis factorial. (Alvarado, 2012) indica que la gran mayoría de las escalas obtuvieron un alfa de Cronbach mayor que el nivel convencional de 0.70 y la mitad obtuvo un alfa mayor a 0.80 señalando su buena consistencia interna, en el análisis de redes todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas lo que muestra un alta confiabilidad, el análisis de fiabilidad re-test se realizó a través de una prueba de correlación entre la primera aplicación del cuestionario y una segunda aplicación que se hizo a una submuestra de

157 personas, con igual distribución por sexo y rubro económico de la muestra original, todas las correlaciones entre el test y el re test obteniendo valores entre 0.66 y 0.73 estadísticamente significativas

Pérez, (2016) indica que el suceso estas 21 evalúa cinco dimensiones la primera de exigencias psicológicas representa esencialmente el concepto de demanda, una alta prevalencia de personas en color rojo significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto o las exigencias emocionales son elevadas. La segunda dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades tiene que ver con el con la labor donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores una alta prevalencia de personas en rojo puede significar que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas o que estas son irrelevantes y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje. Por otra parte la dimensión que se refiere al apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo social en la empresa con una alta prevalencia de personas en color rojo puede significar que los estilos de liderazgo son inapropiados (p.28)

La cuarta dimensión que se trata de las compensaciones se enfoca en el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado y también mide la estabilidad del trabajo, una alta prevalencia en rojo puede significar que se siente escaso reconocimiento por su labor o que su trabajo es inestable. Y finalmente la última dimensión que se trata de la doble presencia se refiere a las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral del trabajador sin embargo una alta prevalencia de personas en rojo puede indicar que los trabajadores tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos laboral y familiar (p.28).

Tabla N° 2: Cuadro Interpretativo por dimensiones riesgo psicosocial

Dimensiones de riesgo psicosocial	Nivel de riesgo Bajo	Nivel de riesgo Medio	Nivel de riesgo Alto
Exigencias psicológicas	0—8	9—11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6—8	9—20
Apoyo social en la empresa	0—3	4—6	7—20
Compensaciones	0—2	3—5	6—12
Doble presencia	0—1	2—3	4—8

Fuente: Suceso Ista 21

Elaborado por: La Investigadora

Tabla N° 3 Cuadro interpretativo de niveles de riesgo psicosocial

Niveles Cualitativos	Interpretación Cualitativa
Nivel de riesgo bajo	Si la medición arrojada de las cinco dimensiones estan dentro del nivel de riesgo bajo, la situación se considera como “sin riesgo” y se repetirá los procesos de evaluación dentro de 2 años.
Nivel de riesgo medio	Si existe al menos una dimensión cuyos resultados se ubican en riesgo moderado, la situación se considera como “riesgo medio” y la organización deberán implementar medidas correctivas locales en un plazo de 3 meses, no superior a un año.
Nivel de riesgo alto	Si existe 2 o más dimensiones en riesgo alto, la situación se considera como “riesgo alto” en este caso la organización tiene un plazo de 3 meses para implementar las medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación y se debe evaluar después de 6 meses una vez implementadas las medidas correctivas.

Fuente: Suceso Ista 21

Elaborado por: La Investigadora

Test de Salud General

Villa et al. (2013) indica que el test de salud general es considerado como una herramienta efectiva para valorar la salud, siendo uno de los instrumentos de tamizaje validado más utilizado en todo el mundo y uno de los más recomendados para ser empleados en encuestas de salud, con el propósito de identificar dos tipos de problemas la incapacidad uno para realizar las actividades diarias normales o adaptativas y la manifestación de fenómenos perturbadores y síntomas psicopatológicos en el sujeto, centrándose en alteraciones psicopatológicas muy básicas y conductas des adaptativas menores a nivel personal y social. Este instrumento ha sido empleado para evaluar la asociación de la salud mental con algunos elementos psicosociales tales como los problemas psicosociales en la mujer y la familia, migración, apoyo social, status socioeconómico, condiciones sociopolíticas adversas, situaciones sociales y ambientales especiales.

General Health Questionare que consta de 12 ítems, su aplicación es de forma individual en un tiempo de 30 minutos máximo, la puntuación total se calcula sumando las puntuaciones obtenidas en todos los enunciados de la escala a menudo que aumenta las puntuaciones disminuyendo el nivel de salud. Lope et al, (2005) normalizaron la prueba mediante puntuación GHQ donde los ítems son contestados a través de una escala Likert de (0-1-2-3) donde se consideran que aquellos por debajo de 10 son bajo en cuanto al deterioro de la salud, a diferencia de los individuos que obtengan anotaciones entre 10 y 16 considerados como normales y finalmente las puntuaciones por encima de 16 son consideraos como altos y revelan un deterioro en la salud.

Se realiza un análisis de consistencia interna utilizando el coeficiente alpha de Cronbach con resultados de (0.84), además se realizó un análisis factorial confirmatorio mediante el método de componentes principales con 51.76% de varianza, finalmente se determinaron las puntuaciones normativas según el sistema de

calificación, para evaluar la salud auto percibida donde el individuo hace un análisis de su estado de bienestar general en especial a la percepción de estados emocionales.

Tabla N° 4. Cuadro Interpretativo estado de salud

Niveles		Interpretación Cualitativa
Cualitativos		
Nivel Bajo	0- 10	Estado de completo bienestar físico, mental y social y ausencia de enfermedades o dolencias, sin embargo niveles muy bajos pueden revelar descuido por las cosas que están a su cargo o bajo su responsabilidad.
Nivel Normal	10- 16	Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones presentes en la vida, trabaja de forma productiva y es capaz de hacer una contribución a la comunidad.
Nivel Alto	16 -36	Incapacidad para realizar las actividades diarias o adaptativas con presencia de alteraciones psicopatológicas como ansiedad, depresión, obsesión a nivel personal y social.

Fuente: Test de Salud Total

Elaborado por: La Investigadora

Proceso secuencial de obtención de información

El procesamiento de la información se lo realiza mediante un oficio que va dirigido al Señor prefecto del Gobierno Provincial de Tungurahua para que se autorice a realizar la investigación en la empresa, posterior a ello se realiza un estudio estadístico del número de trabajadores que serán la muestra para la investigación, luego se utilizó la plataforma Zimbra que es un sistema virtual que servirá para la aplicación de los reactivos psicológicos, una vez obtenidos los resultados se puede identificar que en el área de talleres existe un total de 60 trabajadores ,6 mujeres y 54varones.

Actividades

Acercamiento a la institución Gobierno Provincial de Tungurahua para solicitar la apertura de poder realizar la investigación basada en un tema directo de tesis, se define del tema del proyecto de tesis, el número de personas a evaluar: personal operativo de la empresa con un total de 60 trabajadores, se entrega de la solicitud al jefe de producción para la aplicación de los instrumentos de evaluación para las dos variables, fijar horarios con la persona encargada del departamento de salud y seguridad ocupacional, aplicación de los instrumentos Suceso Ista 21 dentro de las instalaciones de la empresa, con la colaboración Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, También se aplica el Test de salud Total de Golbergt, se realiza el análisis estadístico de los datos, por medio de Microsoft Excel, después se elabora una propuesta de solución para el control de los riesgos psicosociales en los trabajadores del área de talleres del Gobierno provincial de Tungurahua.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Diagnóstico de la situación actual Riesgos Psicosociales

Tabla N° 5. Dimensiones de los riesgos psicosociales

Dimensiones de Riesgo Psicosocial	ALTO RIESGO		MEDIO RIESGO		BAJO RIESGO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Exigencias psicológicas	25	41.7%	9	15%	26	43.3%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	38	63.4%	14	23.3%	8	13.3%
Apoyo social en la empresa	26	43.4%	22	36.7%	12	20%
Compensaciones	44	73.3%	16	26.7%	0	0%
Doble presencia	18	30%	22	36.7%	20	33.3%

Fuente: Sucesos Ista 21

Elaborado por: La Investigadora

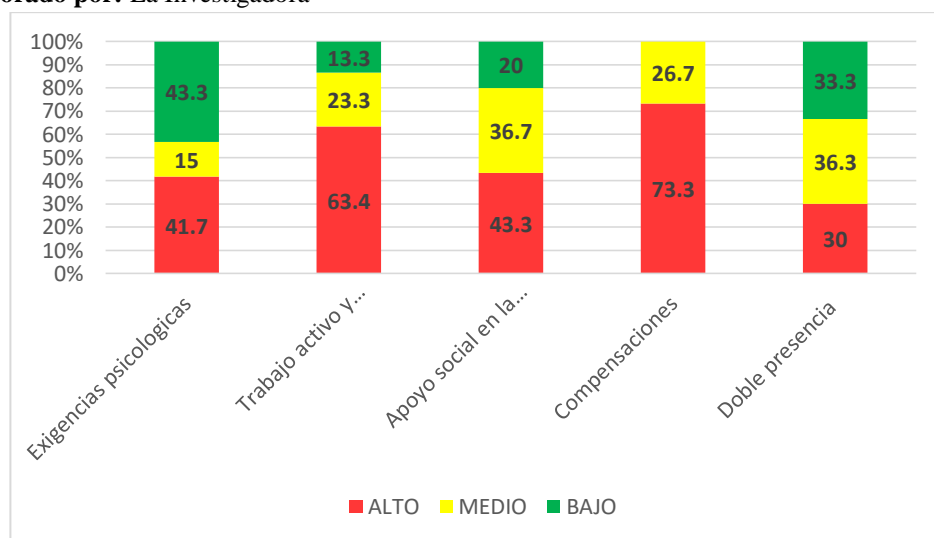


Gráfico N° 2: Niveles de Riesgos Psicosociales por Dimensión

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Sucesos Ista 21

Análisis e interpretación por dimensión

De acuerdo a la tabla de riesgos psicosociales se observa que las dimensiones de exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y doble presencia no presentan niveles de riesgo alto a diferencia de las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades donde se obtuvieron puntuaciones significativas que afirman la presencia de riesgo psicosocial alto en los trabajadores, esto significa que existe escaso control sobre las tareas o que estas son irrelevantes y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje, otra dimensión con altos niveles de riesgo es la de compensaciones donde indica que el trabajador siente escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable.

Tabla N° 6. Resultados Globales del Test Sucesos Ista 21

Nivel de riesgo psicosocial	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	16	27%
Riesgo Medio	13	22%
Riesgo Alto	31	51%
TOTAL	60	100%

Fuente: Sucesos Ista 21

Elaborado por: La Investigadora

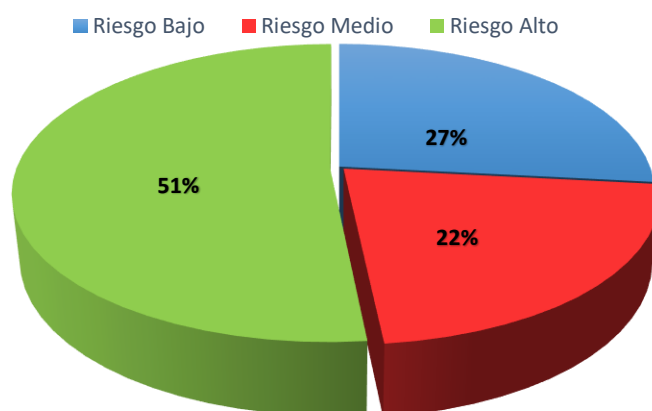


Gráfico N° 3: Niveles de Riesgos Psicosociales General

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Sucesos Ista 21

Análisis e interpretación Global

Con los resultados obtenidos se puede apreciar que un poco más de la mitad de la población presenta un riesgo alto donde la organización tiene un plazo de tres meses para implementar medidas correctivas para las dimensiones afectadas y volver a evaluar la presencia del riesgo seis meses después de ejecutar las acciones correctivas. Además más de una cuarta parte de la población se encuentra en riesgo medio esto revela que la organización debe implementar medidas correctivas en un plazo de 3 meses no superior a 1 año para evitar que aumente el nivel de riesgo. Finalmente menos de una cuarta parte de la muestra de estudio presenta un riesgo bajo donde actualmente no existe la presencia de peligros que afecten al trabajador, sin embargo en el transcurso de 2 años se deberá repetir el proceso de evaluación para asegurarse que el nivel de riesgo no aumentado con el tiempo.

Estado de salud

Tabla N° 7. Niveles del estado de salud

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo deterioro	12	20%
Normal	7	12%
Alto deterioro	41	68%
Total	60	100%

Fuente: Test de Salud Total

Elaborado por: La Investigadora

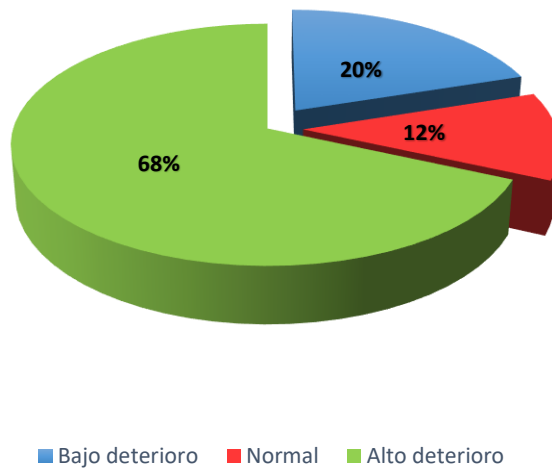


Gráfico N° 4: Niveles de estado de salud

Elaborado por: Grace Querido

Fuente: Test de Salud Total

Análisis e Interpretación

Una vez analizado los datos estadísticos se puede apreciar que más de la mitad de la población se encuentra con un nivel alto de deterioro en la salud esto significa que existe incapacidad para realizar las actividades diarias normales o adaptativas con alteraciones en la conducta. Además menos de la cuarta parte de la muestra de estudio presenta un nivel normal, esto revela que existe un estado de bienestar donde el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y hacer una contribución a la comunidad. Finalmente menos de la cuarta parte de la muestra de estudio presenta un nivel bajo de deterioro en la salud, lo que representa un estado de bienestar físico, mental y social con ausencia de enfermedad o dolencia, sin embargo niveles muy bajos pueden revelar descuido por las cosas que están a su cargo o bajo su responsabilidad.

Comprobación de las hipótesis

Frecuencias observadas

Tabla N°8: Frecuencias observadas Trabajo activo y desarrollo de habilidades – Estado de Salud

	Estado de Salud			
Riesgo Psicosocial	Bajo	Normal	Alto	Total
	4	2	12	18
Riesgo Bajo	1	2	14	17
Riesgo Medio	7	3	15	25
Riesgo Alto	12	7	41	60
Total				

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud General

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

Tabla N°9: Frecuencias esperadas Trabajo activo y desarrollo de habilidades – Estado de Salud

	Estado de Salud			
Riesgo Psicosocial	Bajo	Normal	Alto	
	3.60	2.10	12.30	
Riesgo Bajo	3.40	1.98	11.62	
Riesgo Medio	5.00	2.92	17.08	
Riesgo Alto				

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud Total

Elaborado por: La Investigadora

Chi Cuadrado

Tabla N° 10: Calculo del chi cuadrado Trabajo activo y desarrollo de habilidades – Estados de Salud

AF	F.O	F.E	FO-FE	(FE-FO)2	(FE-FO)2/FE
Riesgo Bajo/Bajo	4	3.6	0.4	0.160	0.01
Riesgo Bajo/Normal	2	2.19	-0.19	0.036	0.00
Riesgo Bajo/Alto	12	12.3	-0.3	0.090	0.00
Riesgo Medio/ Bajo	1	3.448	-2.4	5.76	9.76
Riesgo Medio/ Normal	2	1.98	0.02	0.40	0.08
Riesgo Medio/ Alto	14	11.62	2.38	5.66	2.76
Riesgo Alto / Bajo	7	5	2	4.00	3.20
Riesgo Alto /Normal	3	2.92	0.08	0.64	0.14
Riesgo Alto /Alto	15	17.08	-2.08	4.326	1.10
				X2	17.04

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud Total

Elaborado por: La Investigadora

Decisión.

Decisión si el valor calculado es mayor se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. El valor que se obtuvo en la aplicación del chi cuadrado es de 17.04 mayor que 7.77 del valor crítico entonces la hipótesis alterna se acepta por lo tanto el Trabajo activo y desarrollo de habilidades si influyen en el Estado de Salud de los Trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua

Especificación de las regiones de Aceptación y Rechazo

Para comprobar la hipótesis se realiza el Chi cuadrado donde se calcula los grados de libertad a través de la formula descrita a continuación

Tabla N° 11: Grados de Libertad para la comprobación de la hipótesis de Trabajo activo y desarrollo de habilidades – Estados de Salud

Distribución	
GI	(F-1)(C-1)
F- C	(3-1)(3-1)
GI	(2)(2)
GI	4

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud General

Elaborado por: La Investigadora

Tabla N° 12: Datos para la comprobación de la hipótesis de trabajo activo y desarrollo de habilidades – Estados de Salud

Datos de decisión	
Nivel de significancia	0.95
Valor crítico	7.77
$\Sigma \times 2$	17.04

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud General

Elaborado por: La Investigadora

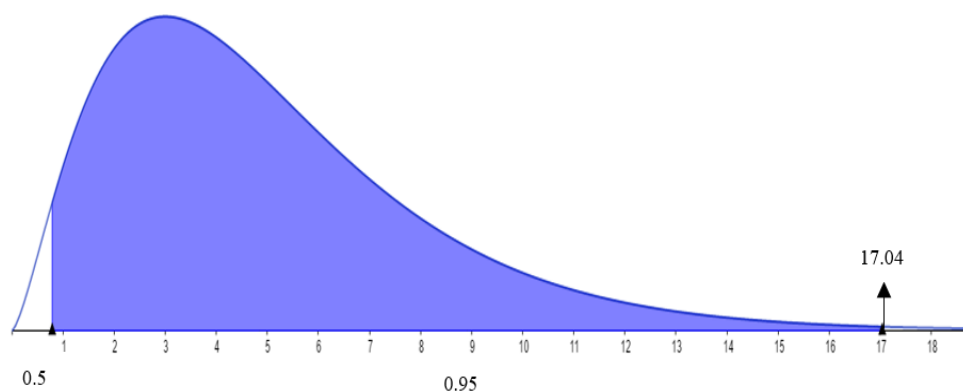


Gráfico N° 3: Campana de Gauss trabajo activo y desarrollo de habilidades – Estados de Salud

Elaborado por: La Investigadora

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud General

Comprobación de las hipótesis

El valor del estadístico Chi cuadrado es mayor al valor crítico por ende se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir el trabajo activo y desarrollo de habilidades si influyen en el estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Frecuencias observadas Compensaciones

Tabla N° 136: Frecuencias observadas Compensaciones – Estado de Salud

Riesgo Psicosocial	Estado de Salud			Total
	Bajo	Normal	Alto	
Riesgo Bajo	6	5	2	13
Riesgo Medio	4	8	15	27
Riesgo Alto	2	2	16	20
Total	12	15	33	60

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud Total

Elaborado por: La Investigadora

Frecuencias Esperadas

Tabla N° 147: Frecuencias esperadas Compensaciones – Estado de Salud

Riesgo Psicosocial	Estado de Salud		
	Bajo	Normal	Alto
	2.60	3.25	7.15
Riesgo Bajo	5.40	6.75	14.85
Riesgo Medio	4.0	5.00	11.00
Riesgo Alto			

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud Total

Elaborado por: La Investigadora

Chi Cuadrado

Tabla N° 158: Chi cuadrado Compensaciones – Estados de Salud

	F.O	F.E	FO-FE	(FE-FO)2	(FE-FO)2/FE
	6	2.6	3.4	11.560	4.45
Riesgo Bajo/Bajo	5	3.25	1.75	3.063	0.94
Riesgo Bajo/Normal	2	7.15	-5.15	26.523	3.71
Riesgo Bajo/Alto	4	4.2	-0.2	0.040	0.01
Riesgo Medio/ Bajo	8	5.25	2.75	7.563	1.44
Riesgo Medio/ Normal	15	11.55	3.45	11.903	1.03
Riesgo Medio/ Alto					

	2	5.2	-3.2	10.240	1.97
Riesgo Alto / Bajo					
	2	6.5	-4.5	20.250	3.12
Riesgo Alto /Normal					
	16	14.3	1.7	2.890	0.20
Riesgo Alto/Alto					
				X²	16.87

Fuente: Suceso Iastas 21 – Test de Salud Total
Elaborado por: La Investigadora

Decisión.

Si el valor calculado es mayor se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El valor que se obtuvo en la aplicación del chi cuadrado es de 16.87 mayor que 7.77 que es el valor crítico entonces se acepta la hipótesis alterna por lo tanto las Compensaciones SI influyen en el Estado de Salud de los Trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua

Especificación de las regiones de Aceptación y Rechazo

Para comprobar la hipótesis se realiza el Chi cuadrado donde se calcula los grados de libertad a través de la fórmula descrita a continuación

Tabla N° 16: Grados de Libertad para la comprobación de la hipótesis Compensaciones Estados de Salud

Distribución	
GI	(F-1) (C-1)
F- C	(3-1) (3-1)
GI	(2) (2)
GI	4

Fuente: Suceso Iastas 21 – Test de Salud General
Elaborado por: La Investigadora

Tabla N° 17: Datos para la comprobación de la hipótesis Compensaciones – Estados de Salud

Datos de decisión	
Nivel de significancia	0.95
Valor crítico	7.77
$\Sigma \times 2$	16.87

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud General

Elaborado por: La Investigadora

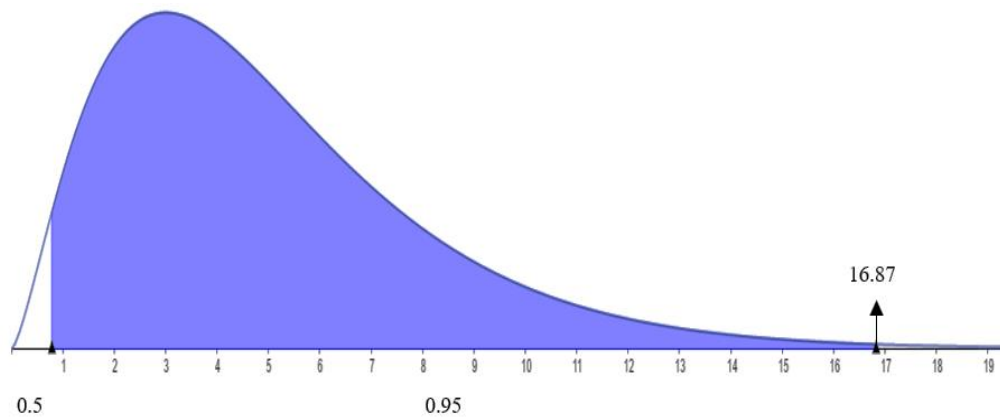


Gráfico N° 6: Campana de Gauss Compensaciones – Estados de Salud

Elaborado por: Grace Querido

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud General

Comprobación de las hipótesis

El valor del estadístico Chi cuadrado es mayor al valor crítico por ende se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que las compensaciones si influyen en el estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Tabla N° 18: Resultados generales del Chi cuadrado por dimensión

Variables				
Riesgo Psicosociales	Estado de Salud	Nivel de Significancia	Valor Crítico	Estadístico Chi 2
Exigencias psicológicas	Estado de salud	0.95	7.77	5.05
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Estado de salud	0.95	7.77	17.04
Apoyo social en la empresa	Estado de salud	0.95	7.77	2.12
Compensaciones	Estado de salud	0.95	7.77	16.87
Doble presencia	Estado de salud	0.95	7.77	1.88

Fuente: Suceso Ista 21 – Test de Salud General

Elaborado por: La Investigadora

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la tabla de resultados generales del estadístico Chi cuadrado se evidencia un nivel de significancia de 0.05, un valor crítico de 7.77 y de acuerdo al cruce de variables el valor de la primera dimensión exigencias psicológicas en el Chi es de 5.05 lo que indica que se acepta la Hipótesis Nula entonces los riesgos psicosociales No influyen en el estado de salud. La segunda dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades tiene un Chi de 17.04 lo que indica que se acepta la Hipótesis Alterna por lo tanto el trabajo activo y desarrollo de habilidades SI influye en el estado de salud. La tercera dimensión de apoyo social en la empresa se observa un Chi de 2.12 lo que significa que se acepta la Hipótesis Nula entonces el apoyo social en la empresa No influyen en el estado de salud. La cuarta dimensión de compensaciones en el Chi es de 16.87 lo que indica que se acepta la Hipótesis Alterna por lo tanto las compensaciones SI influyen en el estado de salud. Finalmente la última dimensión de doble presencia obtuvo un Chi de 1.88 lo que significa que se acepta la Hipótesis Nula entonces la doble presencia No influye en el estado de salud.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Una vez obtenidos los resultados en el estadístico Chi cuadrado se obtuvo un valor calculado mayor al valor crítico de la tabla estadística, esto significa que se acepta la hipótesis alterna y se determina que los riesgos psicosociales sí influyen en el estado de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua. Tabla N° 6 y N° 7
- Una vez analizado los resultados obtenidos en la investigación se concluye que un poco más de la mitad de la muestra de estudio presenta niveles de riesgo alto en las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades y compensaciones donde la organización tiene un plazo de tres meses para implementar medidas correctivas y volver a evaluar la presencia del riesgo seis meses después de ejecutar las acciones respectivas, además más de una cuarta parte de la población se encuentra en riesgo medio esto revela que la organización debe implementar medidas correctivas en un plazo de 3 meses no superior a 1 año para evitar que aumente el nivel de riesgo y finalmente menos de una cuarta parte de la muestra de estudio presenta un riesgo bajo donde actualmente no existe la presencia de peligros que afecten al trabajador, sin embargo en el transcurso de 2 años se deberá repetir el proceso de evaluación para asegurarse que el nivel de riesgo no aumentado con el tiempo. Tabla N° 6
- En cuanto al estado de salud se observa que más de la mitad de la población se encuentra en un nivel alto de deterioro en la salud, esto genera incapacidad para realizar las actividades diarias normales o adaptativas con alteraciones en la conducta, además una cuarta parte de la muestra de estudio presenta un

nivel normal, lo que indica que el individuo se encuentra dentro de lo esperado en relación a la salud y un mínimo porcentaje representa el nivel bajo lo que representa un estado de completo bienestar físico, mental y social con ausencia de enfermedad o dolencia, sin embargo niveles muy bajos pueden revelar descuido por las cosas que están a su cargo o bajo su responsabilidad. Tabla N°7

- En base al resultado obtenido en la investigación se diseña una propuesta de solución para reducir el nivel de riesgo psicosocial a través de talleres prácticos dirigidos a los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

RECOMENDACIONES

- Realizar más estudios relacionados con esta temática que permita afianzar los resultados de la presente investigación sobre los riesgos psicosociales y la influencia en el estado de salud en los trabajadores del área de talleres de Gobierno Provincial de Tungurahua.
- Se recomienda brindar mayor control en las dimensiones de trabajo activo desarrollo de habilidades y compensaciones para disminuir el nivel de riesgo psicosocial en el que se encuentran, de manera que no afecte a las dimensiones de exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y doble presencia que hasta el momento no ponen en riesgo el bienestar de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua
- Proporcionar medidas preventivas de seguridad y salud ocupacional para el control de agentes que perturben el estado de salud del colaborador en la ejecución de sus funciones durante la jornada de trabajo en el área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua
- Desarrollar la propuesta de solución con el tema Desarrollo Personal para reducir el impacto de los riesgos psicosociales y mejorar el estado de salud en los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

DISCUSIÓN

En la presente investigación una vez aplicado los instrumentos psicológicos y de acuerdo a los resultados obtenidos en el test sucesos vitales 21 para analizar los niveles de riesgos psicosociales, evidenciando que existe alto riesgo en las dimensiones de trabajo activo de desarrollo de habilidades esto indica que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas o estas son irrelevantes y por este motivo las posibilidades de aprendizaje son escasas, otra dimensión con alto riesgo es la de compensaciones, esto indica que el empleado siente escaso reconocimiento por su labor o que su trabajo es inestable, el segundo instrumento psicológico utilizado es el test de salud general para analizar los niveles de salud, una vez obtenido los resultados se observó que más de la mitad de la población presenta un alto nivel lo que indica que existe un deterioro significativo en la salud de los empleados.

Para garantizar la validez de la investigación se realizó el chi cuadrado y se lo comparo con la tabla de valores dando como resultado que la variable independiente si influye en la variable dependiente, existiendo correlación entre estas variables lo que indica que los riesgos psicosociales si influyen en los estados de salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua. Para comparar los resultados de esta investigación se menciona a Esparza, (2019) quien realizó una investigación en Colombia a la empresa Ecopetrol sobre los riesgos psicosociales y las enfermedades profesionales donde se comprueba que existe correlación entre las dos variables de estudio debido a que el contenido del trabajo puede ocasionar malestar significativo por el manejo inadecuado de la sobrecarga laboral, el contenido de trabajo, clima organizacional y deficientes condiciones ergonómicas que desencadenan molestia en el cumplimiento de las actividades, reduciendo significativamente el compromiso del empleado hacia la organización.

Meza, (2015) desarrolla una investigación sobre los riesgos psicosociales y el estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile, los datos obtenidos en este estudio revela que aquellos trabajadores que ejecutan sus labores con sistemas

de turno nocturno tienen una visión más crítica de las compensaciones laborales, a diferencia de aquellos que no trabajan bajo estas condiciones ya que la falta de reconocimiento formal es informal en conjunto con la inestabilidad, inseguridad laboral o trabajos temporales, actúan como un estresor de relevancia para la salud psicológica e incluso con incidencia en enfermedades profesionales crónicas, por lo tanto este colectivo de trabajadores estaría expuesto en mayor medida a resultados negativos tanto individuales como organizacionales que dificultan el cumplimiento de metas y objetivos laborales de la empresa.

Rodríguez, (2016) en una investigación sobre los riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de salud revela que la evolución de la actividad laboral ha traído consigo el aumento en la oferta de trabajo y en la variedad de éste. Además, las exigencias del trabajo moderno son distintas a las capacidades y necesidades de los trabajadores, por lo que surgen consecuencias en la salud de los trabajadores a causa de los denominados riesgos psicosociales. La investigación realizada al igual que las desarrolladas por otros autores, sirven para comprobar la hipótesis alterna indicando que si existe correlación entre las variables y se comprueba que los riesgos psicosociales si influyen en el estado de salud de los 60 trabajadores que se utilizó como muestra para la investigación, a pesar que la población y la ciudad donde se realizaron las investigaciones anteriores son diferentes existe relación en los resultados sobre el impacto que tienen los riesgos psicosociales en la salud de las personas.

CAPITULO V

PROPUESTA

Tema de la propuesta

Talleres de Desarrollo Personal para reducir el impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua

JUSTIFICACIÓN

Una vez realizada la investigación en el áreas de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua, se comprobó que los riesgos psicosociales si influyen en el estado de salud de los trabajadores y para dar solución a la problemáticas se ha planteado desde un enfoque humanista el desarrollo de talleres de desarrollo personal para reducir el impacto de los riesgos psicosociales, tiene gran importancia porque existe investigaciones actuales como la realizada por Prado, (2014) donde indica que la organización y el contenido de trabajo constituyen una amenaza psíquica que producen cambios psicológicos en el individuo porque se activan mecanismos de defensa para conseguir adaptarse a nuevas situaciones, pero si el trabajador no consigue establecer un equilibrio se pueden dar lugar a la aparición de alteraciones psicológicas afectando no solo en el ámbito personal sino también otros aspectos importantes del individuo.

Es factible porque cuenta con la participación de los trabajadores para aumentar su inteligencia práctica y capacidad de innovar en un contexto de trabajo que le permita ser autónomo descubriendo sus capacidades y potencialidades en el cumplimiento de los objetivos y metas personales y profesionales, tiene como propósito beneficiar a los trabajadores del área de talleres a través de técnicas de desarrollo personal para brindar información sobre el desarrollo personal en los trabajadores de manera que pongan en prácticas las técnicas aprendidas en los talleres para afrontar las exigencias laborales del puesto de trabajo con el fin de brindar un lugar de trabajo seguro y garantizar el bienestar del personal de la institución.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Diseñar talleres de Desarrollo Personal para reducir el impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Objetivos Específicos

- Investigar las actividades que promuevan el desarrollo de los talleres de auto motivación en los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua
- Desarrollar los talleres encaminados a mejorar la asertividad para mejorar el entorno laboral de los trabajadores del área de talleres del Gobierno provincial de Tungurahua.
- Promover la proactividad en los trabajadores a través de los talleres para reducir el nivel de riesgo psicosocial del área de talleres del Gobierno provincial de Tungurahua.

Estructura técnica de la propuesta

El trabajador para poder ejecutar su función correctamente deberá tener condiciones de trabajo estándar donde se proporcione seguridad en el medio ambiente, planificación y organización en el trabajo para evitar sobrecarga de actividades porque generan riesgos psicosociales y vuelven vulnerables a los trabajadores acarreando enfermedades profesionales. García, (2014) indica que las consideraciones de las circunstancias personales de los trabajadores en el desarrollo de toda acción preventiva esta tiene como finalidad promover, mejorar las condiciones de trabajo y mantener un alto grado de bienestar físico, mental y social que eviten poner en peligro la salud del empleado

El desarrollo personal es un proceso de transformación psicológica que dura toda la vida, sirve para evaluar las habilidades, orientar ideas y adoptar nuevas actitudes, esto implica hacer cambios profundos en algunas de las facetas de la vida donde las personas no se sienten a gusto, con el propósito de potenciar las habilidades, estrategias y herramientas para mejorar en todos los aspectos personales en el plano profesional, físico y espiritual. Delfín y Acosta, (2016) señalan que el desarrollo empresarial articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar al logro de los objetivos a la organización generando un impacto positivo mediante el reconocimiento de las capacidades humanas para aprovechar las oportunidades que se presentan.

Gandía, (2016) “la auto motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, porque permite canalizar el esfuerzo, energía y conducta del trabajador, todo ello hará que el empleado se sienta mejor respecto a lo que hacer y estimulara a que trabaje más para alcanzar el logro de los objetivos que interesan a la empresa” (p.10). La automotivación aumenta la productividad empresarial y el trabajo en equipo en las diferentes actividades que realizan, además que cada una de las personas se sienta realizadas en el puesto de trabajo haciendo que se identifiquen con los valores de la empresa y trabajar para conseguir las metas en la empresa.

Roca, (2014) la técnica para trabajar la motivación es el sándwich utilizada idóneamente para emitir feedback constructivo sin dañar la autoestima de la persona que recibe la información, cuando el destinatario percibe mucho mejor el mensaje, sin tomárselo como un ataque y sintiéndose valorado por su trabajo en la compañía, destacando sus fortalezas y logros puede aludir también los errores desde una perspectiva constructivista para que el futuro desempeño sea optimo, es importante usar el lenguaje apropiado para no aludir aspectos o factores externos.

Rojas, (2015) “la asertividad es una habilidad social y comunicativa que se encuentra en un término medio entre la pasividad y la agresividad, a menudo es confundida erróneamente con esta última, puesto que la asertividad implica hacer valer nuestra posición de manera firme y persistente, sin embargo ser asertivo significa mucho más que manifestar nuestro punto de vista” (p347) La asertividad puede ser como un modelo de relación interpersonal que permite establecer relaciones gratificantes y satisfactorias para uno mismo y los demás, que favorecen y potencian las relaciones sociales para ello se necesita desarrollar de forma automática e independiente. Cuando interactuamos con los demás muy habitualmente tendemos a adoptar posturas agresivas o pasivas, al expresarse de forma inapropiada suele ser el resultado de falta de confianza en uno mismo, la asertividad en cambio no considera la acción pasiva ni agresiva, sino que trata de una conducta equilibrada para expresar pensamientos y sentimientos de forma honesta, directa y correcta.

Expresar adecuadamente los sentimientos y deseos requiere de una importante habilidad personal e interpersonal, las interacciones con otras personas ya sea en casa, el trabajo, interacción con clientes o colegas de forma clara abierta y razonable. Una técnica muy utilizada para desarrollar la asertividad es el banco de niebla que consiste en evadir las críticas que recibimos reconociendo las debilidades, pero ignorando aquellos aspectos que nos pueden llevar a reaccionar de forma defensiva o a contraatacar, cuando reconocemos aspectos de la críticas se llega a un punto medio, pero eso no significa que se esté de acuerdo con todo el contenido de la crítica.

Ruíz, (2015) la proactividad va más allá de solo la iniciativa, pues también abarca el tomar una postura voluntaria para actuar con responsabilidad haciendo que las cosas se lleven a cabo, autonomía para decidir en cada momento lo que se quiere hacer y planificar como realizarlo, el individuo con personalidad proactiva tiene una actitud curiosa e impulso de superación para estar constantemente en la búsqueda de cómo se puede hacer algo mejor diseñando su propio entorno y destino. Entonces ser una persona proactiva es tener una actitud de curiosidad e impulso de superación para

estar constantemente en la búsqueda de cómo se puede hacer un mejor trabajo, afrontando los problemas que surjan en el transcurso de su desarrollo.

Un profesional que destaca como virtud la proactividad en el ámbito laboral es optimista, creativo, seguro y oportuno en sus decisiones, asertivo en sus planteamientos, es capaz de vencer los miedos para generar cambios, se anticipa a los problemas para prever soluciones, actúa según sus sueños, es receptivo a las diferencias e imprevistos, busca nuevas alternativas en vez de lamentarse, concentra su energía en aquellas cosas sobre las que puede hacer algo, en el caso opuesto se encontrarían los trabajadores reactivos, que solo están bien cuando el entorno está bien, depende de las circunstancias en vez de generar un clima agradable.

García et al. (2017) el socio drama es una técnica utilizada en la representación de grupos de trabajo donde se recrea situaciones de la vida real, algunos pueden actuar como personas con ciertos problemas de salud o enfocarse en aspectos que se intenten reforzar para estimular el aprendizaje de la situación desempeñada en el rol, los participantes representan situaciones hipotéticas en las que tienen que resolver problemas parecidos a los que se encontrarán en su práctica profesional, para realizar esta actividad no hace falta seguir ningún guion, no se debe memorizar nada cada participante improvisa como si fuera alguien diferente, debe tratar de comportarse y hablar de forma natural frente a la determinada situación que le toque desarrollar (p.65). El socio drama es una estrategia didáctica para lograr objetivos a través del aprendizaje práctico que implica utilizar imaginación, creatividad e impulso para enfocarse en el rol que le toca desempeñar utilizando únicamente los recursos que tiene a su alcance en ese instante.

Plan Operativo de Ejecución de la Propuesta

Fases	Actividad	Objetivos	Recursos	Tiempo	Responsable
Fase I Logística	Envió de oficio a la Dirección Administrativa para la autorización y ejecución de talleres de motivación.	Gestionar la autorización de la Dirección Administrativa para ingresar al área de talleres.	Oficio dirigido a la institución.	1 hora	La Investigadora
Fase II Socialización	Reunión con el personal para exponer el contenido de los talleres y dar a conocer los resultados obtenidos en la investigación.	Socializar con el personal los temas y fomentar interés para la participación de los miembros del área.	Materiales de oficina Computador, Proyector y trípticos informativos	30 minutos	La Investigadora
Fase III Ejecución	Diseño talleres para reducir los riesgos psicosociales. Taller 1 :Generando Auto motivación Taller 2: Desarrollando mi Asertividad Taller 3: Aprendiendo a ser Proactivo	1. Desarrollar la automotivación en los trabajadores para el afrontamiento de las exigencias laborales. 2. Fomentar la asertividad y mejorar la comunicación entre jefes y compañeros. 3. Generar proactividad en los trabajadores para el cumplimiento de metas y objetivos laborales.	Material didáctico., computador, proyector , hojas y esferos	4 horas y 30 minutos	La Investigadora
Fase IV Cierre	Práctica de las técnicas utilizadas.	Aplicar en el puesto de trabajo las técnicas de desarrollo personal aprendidas en los talleres.	Humano , computador y marcadores	30 minutos	La Investigadora

Cuadro N° 1: Plan Operativo

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: La Investigadora

Taller I

Tema: Generando Automotivación

Objetivo: Desarrollar la automotivación en los trabajadores para el afrontamiento de las exigencias laborales.

Fase	Actividades	Técnica	Aspecto a trabajar	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Inicial Rapport	Saludo de bienvenida	Dinámica de Grupo : El Bum	Cohesión y Motivación del grupo	Integración del grupo	15 minutos	La investigadora
Fase II Introducción	Explosión de los elementos a trabajar tema: La Automotivación	Expositiva psicoeducativa	La Autonomía La Resolución de Conflictos. El Desarrollo de habilidades y El Compromiso	Trasmitir información para generar conocimientos sobre la automotivación en los asistentes	15 minutos	La investigadora
Fase III Procedimiento	Desarrollo de la técnica para Automotivación	El Sándwich	La autonomía y desarrollo de habilidades	Generar confianza en el trabajador para que se sienta auto motivado en el puesto de trabajo	40 minutos	La investigadora
Fase VI Cierre	Retroalimentación, preguntas reflexivas y despedida	Feedback	Preguntas y elementos principales del taller de automotivación	Retroalimentar aspecto importantes del taller	20 minutos	La investigadora

Cuadro N° 2: Generando Automotivación

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Taller N.- 1

Fase I

Introducción Bienvenida y presentación

Se realiza una presentación formal hacia los asistentes aplicando la dinámica de grupo “El Bum” para cohesión y motivación de grupo con el fin de crear un ambiente agradable integrando a los asistentes.

El Bum!

Objetivo: Crear un clima agradable para la participación de los asistentes en base a sus competencias.

Materiales

- Participación de los asistentes
- Un cronómetro

Desarrollo

1. El facilitador pide a los asistentes que se sienten en círculo.
2. El facilitador comenta a los participantes que deben numerarse en voz alta y que a todos los que les toque un múltiplo de tres ejemplo (3, 6, 9, 12, 15, etc.) deberán decir ¡Bum! En lugar del número, la persona que sigue deberá continuar la numeración.
3. El participante que no dice ¡Bum! O se equivoca pierde y tiene que salir el juego, los quedan inician la numeración desde el uno.
4. La numeración debe decirse rápidamente, si un participante se tarda mucho más de tres minutos queda descalificado.
5. Los dos últimos jugadores son los ganadores.

Fase II

Introducción

La facilitadora del taller a través de una presentación en power point da a conocer a los asistentes de que se trata la automotivación con sus aspectos entre ellos la autonomía, la resolución de conflictos, desarrollo de habilidades y el compromiso, para transmitir información y generar conocimientos sobre la automotivación en los asistentes.

Fase III

Aspecto a evaluar: Automotivación

Técnica: El Sándwich

Objetivo: Desarrollar la automotivación en los trabajadores del área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

Desarrollo

- La técnica tiene tres capas.
- La primera es una declaración o refuerzo positivo
- La segunda se trata de la parte crítica o aspectos que debería mejorar e instrucciones de frente al futuro
- La tercera parte constituye una acción de gratitud, halago o frase de reconocimiento por su desempeño.
- Este método motivacional introduce el comentario crítico entre dos comentarios positivos.
- Al realizar la actividad no se debe regañar, gritar, ni ofender.

Fase IV

Cierre

Una vez terminada la técnica el Sándwich se genera confianza en el trabajador para que se sienta auto motivados en el puesto de trabajo preguntas, finalmente se realiza la retroalimentación, preguntas reflexivas y despedida con la técnica de feedback

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Lograron imaginarse en un lugar agradable?
- ¿Les ayudo la música para relajarse?
- ¿Qué sensaciones o pensamientos les provoco cada una de las melodías?
- ¿Qué emociones les provoco cada melodía?
- ¿Qué recuerdos vinieron a su mente al escuchar la música?

Taller II

Tema: Desarrollando mi Asertividad

Objetivo: Fomentar la asertividad y mejorar la comunicación entre jefes y compañeros del área de talleres.

Fase	Actividades	Técnica	Aspecto a trabajar	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Inicial Rapport	Saludo de bienvenida	Dinámica de Grupo: La doble rueda	Cohesión de trabajo	Integración del grupo	20 minutos	La investigadora
Fase II Introducción	Exposición de los temas a tratar tema: La asertividad	Expositiva Psicoeducativa	La Comunicación pasiva La Comunicación agresiva y La Comunicación asertiva	Transmitir información para generar una comunicación asertiva en los trabajadores	20 minuto	La investigadora
Fase III Procedimiento	Desarrollo de la técnica para trabajar la asertividad	Banco de niebla	La comunicación asertiva en los trabajadores	Expresar los pensamientos, sentimientos y emociones de manera asertiva sin caer en comunicación agresiva o pasiva.	30 minuto	La investigadora
Fase VI Cierre	Retroalimentación preguntas reflexivas y la despedida.	Feedback	Preguntas y elementos principales del taller de asertividad	Retroalimentar aspecto importantes del taller	20 minutos	La investigadora

Cuadro N° 3: Desarrollando mi asertividad

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Taller N.- 2

Fase I

Introducción Bienvenida y presentación

Se realiza una presentación formal hacia los asistentes aplicando la dinámica de grupo “La doble rueda” para cohesión de grupo con el fin de crear un ambiente agradable integrando a los asistentes.

La Doble Rueda

Objetivo: Animar al grupo para que participe activamente en el taller de la asertividad.

Materiales

- Participación de los asistentes
- Una grabadora
- Música

Desarrollo

1. se divide a los participantes en dos grupos iguales.
2. Se coloca al grupo formando un círculo tomados de las manos, mirando hacia afuera
3. Al otro grupo se lo coloca hacia alrededor, formando un círculo, tomados de la mano mirando hacia dentro
4. Se solicita que cada miembro de la rueda exterior se coloca delante de una persona de la rueda interior para formar parejas.
5. Una vez identificadas las parejas, se les dice que va sonar una canción y la rueda interior gira a la derecha y la rueda externa gira a la izquierda.
6. Cuando pare la música deberá buscar su pareja, tomarse de las manos y sentarse en el suelo, la última pareja pierde y sale de la rueda.
7. El coordinador interrumpirá la música en cualquier momento.
8. El juego continua hasta que quede una sola pareja ganadora.

Fase II

Introducción

La facilitadora del taller a través de una presentación en power point da a conocer a los asistentes el aspecto a trabajar entre ellos la comunicación pasiva, agresiva y asertiva con la técnica expositiva psicoeducativa para transmitir conocimientos sobre la asertividad.

Fase III

Aspecto a evaluar: Asertividad

Técnica: Banco de niebla

Objetivo: Ignorar las críticas de la gente sin tener que mostrarse sumiso ni agresivo para mantener nuevas relaciones.

Desarrollo

1. Primero hay que aceptar todas las críticas, se deben aceptar las críticas del interlocutor.
2. La idea es crear un banco de niebla
3. El facilitador da un ejemplo diciendo como debe expresarse por ejemplo en lugar de decirle ¡es que pareces lento!, debería decir ¡Es verdad que se tarda más tiempo pero podría ser más rápido de lo que es!
4. Esta técnica se puede utilizar para brindar una comunicación asertiva.
5. Es importante no utilizar tonos de ironía ni de sarcasmo, porque se interpretaría como una crítica y no se lograra el objetivo deseado

FASE IV

Cierre

Una vez terminado la técnica el banco de niebla, los asistentes deben mencionar una crítica positiva para finalizar la actividad y luego responder a las siguientes preguntas de manera individual, finalmente se realiza la retroalimentación por parte de la encargada del taller para reforzar los conocimientos y técnicas aprendidas

Preguntas

- ¿Cómo se sintió al realizar la actividad?
- ¿Pudieron expresar sus sentimientos?
- ¿Les ayudo a mejorar la relación con los compañeros?
- ¿Qué impacto tubo la crítica que recibió?
- ¿Cómo va trabajar para superar esta crítica?

Taller III						
Tema: Aprendiendo a ser proactivo						
Objetivo: Generar proactividad en los trabajadores para el cumplimiento de metas y objetivos laborales						
Fase	Actividades	Técnica	Aspectos a trabajar	Metas de resultados esperados	Tiempo	Responsable
Fase I Inicial Rapport	Saludo de bienvenida	Dinámica de Grupo: Levantarse y sentarse	Cohesión del grupo	integración del grupo de trabajo	20minutos	La investigadora
Fase II Introducción	Exposición de los temas a tratar tema: La Proactividad	Expositiva psicoeducativa	El Autoconocimiento La Consciencia La Imaginación Creativa y Voluntad Propia	Transmitir información para generar conocimientos sobre proactividad.	15 minuto	La investigadora
Fase III Procedimiento	Desarrollo del socio drama	Socio drama	El autoconocimiento personal y grupal	Realizar una dramatización representando como es un trabajador proactivo.	40 minuto	La investigadora
Fase VI Cierre	Retroalimentación preguntas reflexivas y la despedida	Feedback	Preguntas y elementos principales del taller.	Retroalimentar aspecto importantes del taller.	15 minutos	La investigadora

Cuadro N° 4: Aprendiendo a ser proactivo

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: La Investigadora

Taller N.- 3

Fase I

Introducción Bienvenida y presentación

Se inicia con una dinámica “levantarse y sentarse” para la cohesión del grupo para integración del grupo de trabajo antes de iniciar el taller de proactividad.

“Levantarse y sentarse”

Objetivo: Crear un clima agradable para trabajar en el desarrollo de la proactividad con los asistentes.

Materiales

- Participación de los asistentes
- Un coordinador

Desarrollo

1. Primero se sientan en un círculo los participantes
2. El coordinador empieza contando una historia
3. Si dentro del relato dice la palabra “quien” todos se deben sentar
4. Cuando mencione la palabra “no” todos deben sentarse
5. Si alguien no se levanta o no se sienta en el momento en que se dice “quien” o “no” pasa a contar una historia nueva.
6. La persona que narra la historia, debe hacerlo rápidamente para darle agilidad al juego.

Fase II

Introducción

La facilitadora del taller a través de una presentación en power point hace una breve introducción de los aspectos a trabajar en el taller de proactividad entre ellos: el autoconocimiento, consciencia, imaginación creativa y voluntad propia para transmitir información para generar conocimientos sobre proactividad.

Fase III

Aspecto a evaluar: Proactividad

Técnica: Socio drama

Objetivo: Analizar el cuento de las naranjas de Juanito y sacar conclusiones positivas para aplicar en su vida.

Materiales

- Espacio físico
- Cámara
- Proyector
- Computadora

Desarrollo

1. definir el tema para el socio drama y generar un espacio de conversación sobre el mismo
2. Dialogar acerca del aspecto elegido, aportar experiencias, opiniones propias y de otras personas.
3. Distribución de roles y contexto escénico.
4. Grabar el sociodrama y agregar comentarios pertinentes de lo que aprendieron en el rol desempeñado
5. Finalmente hacer participar a los oyentes a través de preguntas claves en relación al tema.

Fase IV

Cierre

Una vez terminado la técnica socio drama los asistentes deben responder algunas siguientes preguntas de manera individual, finalmente se realiza la retroalimentación por parte de la encargada del taller para reforzar los conocimientos y técnicas aprendidas

Preguntas

- ¿Cómo se han sentido?
- ¿Cómo han recibido las valoraciones?
- ¿Qué experiencia se lleva de la actividad realizada?
- ¿Qué sintieron al estar en el lugar de la otra persona?

BIBLIOGRAFÍA

Abarca et al, (2018). Factores de riesgo en las enfermedades genéticas. Artículo científico. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100007

Bastita, (2016). El análisis de la situación de salud hospitalaria: herramienta para la gestión de hospitales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Artículo. <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v38n4/rme030416.pdf>

Delfin y Acosta. (2016) Importancia y análisis del desarrollo empresarial <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>

Bravo, (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Revista de salud de los trabajadores. <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375844217004.pdf>

Castañeda et al, (2016). Actividad física y percepción de salud de los estudiantes universitarios. Rev. Fac. Med <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v64n2/v64n2a13.pdf>

Cataño et al, (2016). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Medicina y seguridad del trabajo. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63-249-00311.pdf>

Ccollana, (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1734/1/sme_v6n1_art5.pdf

García, (2017). El sociodrama como técnica de intervención socioeducativa. https://www.gerza.com/tecnicas_grupo/...tecnicas/sociodrama.html

Cerda et al, (2014). Exposición a agentes de riesgo biológico en trabajadores chilenos. Revista médica de Chile. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872_014_000400005

Eslava, (2017) Pensando la determinación social del proceso salud-enfermedad. Rev. Salud Pública. <https://scielosp.org/pdf/rsap/2017.v19n3/396-403/es>

Esparza, (2019) Riesgos laborales en el Centro Cultural de Investigación Gustavo Alfredo Jácome. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17600/3/T-UCE-0007-CPS-079.pdf>

Gandía, (2016) Análisis de la motivación de los empleados en una entidad bancaria. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/71529/GAND%20An%C3%A1lisis%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20los%20empleados%20en%20una%20entidad%20bancaria.pdf?sequence=3>

Fernández y Solari, (2017). Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. Artículo ciencia y trabajo. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00194.pdf>

Frías et al, (2017). Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales. Artículo científico. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2017000100201

García y Vélez, (2017). Determinantes sociales de la salud y la calidad de vida en población adulta de Manizales, Colombia. Revista Cubana de Salud Pública. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n2/spu06217.pdf>

Linares, (2015). Aplicación de los enfoques de salud de la población y los determinantes sociales en Cuba. Revista Cubana de Salud Pública. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v41n1/spu09115.pdf>

Rodríguez, (2016). Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/147>

Roca, (2017) Técnicas humanista para plicar en empresas <https://www.ticbeat.com/empresa-b2b/que-es-la-tecnica-del-sandwich-y-como-sarla-para-dar-feedback/>

Meza et al, (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. Revista de medicina y seguridad en el trabajo. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original5.pdf>

Ministerio de trabajo et al, (2014). Salud y seguridad en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

OIT, (2013) citado por Proaño, (2017) Análisis De Los Riesgos Mecánicos Y Su Incidencia En La Seguridad Y Salud Laboral En Los Trabajadores. Estudio De Caso: Fundición De Estructuras Metálicas. European Scientific Journal. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/download/9377/8895>

Orgambídez y Borrego, (2014). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería Social. Revista electrónica. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00208.pdf>

Palmar, (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía .Espacios Públicos, vol. 17, núm. 39. <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Rojas,() La asertividad también es saber gestionar un "no sé". <https://www.bbva.com/es/podcast-la-asertividad-tambien-es-saber-gestionar-un-no-se-laura-rojas-marcos/>

Pell, (2016). Los productos químicos peligrosos: retos educativos para la sostenibilidad de su manejo. Revista Estudios del Desarrollo Social. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v4n2/reds11216.pdf>

Quintero et al, (2015). Nuevas tecnologías, nuevas enfermedades en los entornos educativos. Artículo. <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v20n2/v20n2a02.pdf>

Roa y Pescador, (2015). La salud del ser humano y su armonía con el ambiente. Revista de reflexión colombiana. <http://www.scielo.org.co/pdf/med/v24n1/v24n1a11.pdf>

Samar, (2017). Cómo lograr una vida saludable. Artículo. <http://www.scielo.org.ve/pdf/avn/v27n1/art18.pdf>

Candia et al, (2016). Manual de uso del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21. https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf

Ruiz, (2015) Proactividad Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia. <https://infiniopotocero.com/iniciativa-la-actitud-que-hace-que-las-cosas-sucedan/>

Vieco y Abello, (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Artículo científico. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>

Zolezzi, (2017). Salud y medio ambiente en el Perú actual. Acta Médica Peruana. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172017000200001

ANEXOS

Imagen N° 1 Área de talleres del Gobierno Provincial de Tungurahua



Año: 2018

Título: Área de talleres

Tipo: Ilustración

Recuperación: Gobierno Provincial de Tungurahua



Año: 2018

Título: Área de talleres

Tipo: Ilustración

Recuperación: Gobierno Provincial de Tungurahua



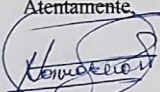
OFIC 00049/ FCHS/2018
Ambato, 24 de octubre de 2018

Ing.
Luis Fernando Naranjo
**PREFECTO DEL HONORABLE GOBIERNO PROVINCIAL DE
TUNGURAHUA**
Presente.-

De mi consideración:

Permitame ser la portadora de un saludo cordial y afectuoso, en representación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica, y a la vez conocedora de su alto espíritu de colaboración, me permito solicitarle se sirva autorizar la aplicación de los instrumentos para recolección de información del proyecto de investigación "**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE TALLERES DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA**", autorizado para su ejecución por la señorita Querido Santamaría Grace Pamela, los datos recabados se manejarán con total confidencialidad. El informe de resultados y su interpretación se entregará a usted con la intención de que la información sea beneficiosa para su institución.


Por la atención que se sirva dar a la presente anticipo mis agradecimientos.

Atentamente

Dra. Norma Escobar
COORDINADORA FCHS



**GOBIERNO PROVINCIAL
DE TUNGURAHUA**

25 OCT 2018

FI  HORA 14:08
UNIDAD DE ARCHIVO

Año: 2018

Título: Solicitud de autorización para inicio de la investigación

Tipo: Ilustración

Recuperación: Gobierno Provincial de Tungurahua



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: Los riesgos psicosociales y su influencia en el estado de salud de los trabajadores del área de Talleres HGPT.

INSTRUMENTO A VALIDAR:

SUCESOS ISTAS 21

OBJETIVO GENERAL: Investigar como influye los riesgos psicosociales en los estados de salud en los trabajadores del área de Talleres del HGPT

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1 Analizar los niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores del área de HGPT
- 2 Identificar los niveles de estado de salud de los trabajadores del área de HGPT
- 3 Elaborar una propuesta de solución al problema encontrado en el HGPT.

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validacion recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Santiago Cuadpa

PROFESION Psicólogo

OCUPACION Director - Docente

FIRMA DEL EVALUADOR [Firma]

FECHA: 23-10-2018

Año: 2018

Título: Validación de los test

Tipo: Ilustración

Recuperación: Universidad Tecnológica Indoamérica



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: los riesgos psicosociales y su influencia en el estado de salud de los trabajadores del área de Talleres HGPT

INSTRUMENTO A VALIDAR: SUPESUS ISTAS 2.1

OBJETIVO GENERAL: Investigar como influye los riesgos psicosociales en los estados de salud en los trabajadores del área de talleres del HGPT

- OBJETIVOS ESPECIFICOS:
- 1 Analizar los niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores del área del HGPT
 - 2 Identificar los niveles del estado de salud de los trabajadores del área del HGPT
 - 3 Elaborar una propuesta de solución al problema encontrado del área HGPT

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validacion recomienda el manejo del presente instrumento SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE: Luis Fernando Touchin
 PROFESION: Ps. Ind.
 OCUPACION: Docente

FIRMA DEL EVALUADOR:

FECHA: 26/oct/2018

Año: 2018
Título: Validación de los test
Tipo: Ilustración
Recuperación: Universidad Tecnológica Indoamérica



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL PROYECTO: Los riesgos psicosociales y su influencia en el estado de salud de los trabajadores del área de talleres del MOPT

INSTRUMENTO A VALIDAR:

SUCESOS ISTAS 21

OBJETIVO GENERAL: Investigar como influye los riesgos psicosociales en los estados de salud en los trabajadores del área de talleres del MOPT

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1 Analizar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de MOPT
- 2 Identificar los niveles de estado de salud de los trabajadores del área de MOPT
- 3 Elaborar una propuesta de solución del problema encontrado en el MOPT

ASPECTOS A CALIFICAR	SI	NO
PERTINENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTILIDAD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COHERENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION CON LOS OBJETIVOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RELACION METODOLOGICA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIGENCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El análisis de validacion recomienda el manejo del presente instrumento

SI NO

DATOS DEL EVALUADOR

NOMBRE Verónica Olalla

PROFESION PSICÓLOGA

OCUPACION DOCENTE UNIVERSITARIA

FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA: 26/10/2018

Año: 2018

Título: Validación de los Test

Tipo: Ilustración

Recuperación: Universidad Tecnológica Indoamérica